

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO**

**Das Relações de Trabalho Marítimo em Navios de Bandeira de  
Conveniência**

**José Roberto da Conceição Comporto**

**SANTOS  
2015**

**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO**

**Das Relações de Trabalho Marítimo em Navios de Bandeira de  
Conveniência**

**José Roberto da Conceição Comporto**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Santos como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Direito Internacional.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Eliane M. Octaviano Martins.

**SANTOS**  
**2015**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Véra Lucia de Campos Octaviano – CRB 8/848

---

C735 L Comporto, José Roberto da Conceição  
Das relações de trabalho marinho em navios de bandeira de  
conveniência / José Roberto da Conceição Comporto. -- Santos,  
2015.  
87f.

Monografia (Mestrado em Direito Internacional) -- Universi-  
dade Católica de Santos, 2015.

1. Trabalho marítimo. 2. Regulamentação. 3. Condições  
de trabalho. 4. Legislação internacional. 5. Dissertação. I.  
Título. II. Universidade Católica de Santos. III. Unisantos.

CDD: 341.65185

---

**José Roberto da Conceição Comporto**

**Das Relações de Trabalho Marítimo em Navios de Bandeira de  
Conveniência**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da  
Faculdade de Direito da Universidade Católica de Santos  
como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre  
em Direito Internacional.

**AVALIAÇÃO**

**1. CONTEÚDO**

Grau: \_\_\_\_\_

**2. FORMA**

Grau: \_\_\_\_\_

**NOTA FINAL:** \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

Profª Drª Eliane M. Octaviano Martins (orientadora) \_\_\_\_\_

Profª Drª Norma Sueli Padilha \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Wagner Menezes \_\_\_\_\_

Santos, 16 de junho de 2015.

DEDICO esta monografia

À minha avó, por ter permanecido sempre ao meu lado, educando-me, incentivando e lutando para que eu pudesse percorrer este caminho; com sua simplicidade e amor mostrou que a superação está dentro de nós.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar ao Deus Eterno, que a cada dia tem me sustentado e fortalecido meus passos nessa caminhada da vida.

Ao meu filho, que sempre esteve ao meu lado para que eu pudesse estar firme no propósito de superação. Obrigado, filho, por acreditar em mim. Sim, é possível superar os limites. Das ruas ao Mestrado!

À minha excelente orientadora professora Dra. Eliane Maria Octaviano Martins por ter me acolhido, e que com sua mágica paciência me ajudou e me fez enxergar que a pesquisa pode ser árdua no início, porém o resultado é algo gratificante.

À professora Dra. Norma Sueli Padilha pelos brilhantes ensinamentos para a realização deste projeto.

A todos os docentes e funcionários da Universidade Católica de Santos, que muito contribuíram para o meu crescimento acadêmico.

Muito obrigado.

*"Tente uma, duas, três vezes e se possível tente a quarta, a quinta e quantas vezes for necessário. Só não desista nas primeiras tentativas, a persistência é amiga da conquista. Se você quer chegar aonde a maioria não chega, faça o que a maioria não faz."*

**Bill Gates**

## RESUMO

Este estudo analisou a lei aplicável às relações de trabalho marítimo nos navios de bandeira de conveniência, no tocante à regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo. Compreendeu-se como justificado e relevante o debate sobre o tema frente à necessidade que não somente cenários trabalhistas considerados comuns e usuais tenham os direitos trabalhistas e humanos básicos resguardados, mas que estes alcancem trabalhadores muitas vezes esquecidos, ignorados ou mesmo explorados em suas funções, correndo riscos diversos, gerando perda de produção, de qualidade nas condições de trabalho e até de vidas. Destacando-se como hipótese a regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia, o objetivo geral deste estudo foi analisar quais as leis aplicáveis às relações de trabalho marítimo e se tais leis são eficazes. A metodologia permitiu observar uma evolução nas condições nesse labor, tanto em águas nacionais (brasileiras) quanto internacionais, com relação às quais legisladores, organismos internacionais e nações determinaram uma gama de regulações jurídicas, desde a documentação exigida, a possibilidade de mobilidade em águas e terras internacionais até disputas judiciais trabalhistas e suas devidas jurisdições. São diversas as situações que ainda geram dúvidas no cenário do trabalho marítimo, mas sem dúvida muitas convenções internacionais surgem para dirimir dúvidas e tentar regulamentar de forma ampla esse tipo de trabalho. Todavia, as jurisprudências fazem emergir vasta multiplicidade de opiniões e decisões finais nem sempre baseadas na lei de bandeira de conveniência para resolver conflitos trabalhistas; e ainda existe o risco de a legislação trabalhista brasileira ser aplicável tanto a brasileiros quanto aos estrangeiros em navios de bandeira nacionais-internacionais que navegam em águas nacionais e internacionais, entre outras possibilidades inseridas nesse cenário. Destacou-se o inexistir de conclusão unânime, principalmente no viés jurisprudencial, mas se espera que este estudo, com explanações teóricas e análises jurisprudenciais lance uma luz nos problemas que tanto afligem muitos trabalhadores marítimos, que em sua jornada de trabalho podem ficar sem as devidas proteções legais ou ainda serem explorados por ausência de uma lei aplicável aos seus casos específicos e extraordinários.

**Palavras-chave:** Trabalho marítimo. Regulamentação. Condições de trabalho. Legislação internacional.



## RESUMEN

Este estudio analizó la ley aplicable a las relaciones laborales marítimas en el pabellón de los buques de conveniencia, con respecto a la reglamentación internacional de las condiciones del trabajo marítimo. Se entiende como la discusión justificada y pertinente sobre el tema relativo a la necesidad de no sólo es común y considerado escenarios laborales normales tienen derechos laborales y humanos básicos vigilado, pero que lleguen a los trabajadores a menudo olvidados, ignorados o incluso explotados en sus puestos de trabajo, correr diversos riesgos, generando la pérdida de producción, las condiciones de trabajo de calidad y aun vive. Destacándose como una hipótesis a la reglamentación internacional sobre las condiciones de trabajo marítimo y su eficacia, el objetivo de este estudio fue analizar qué leyes se aplican a las relaciones laborales marítimas y tales leyes son eficaces. La metodología se ha observado una evolución en condiciones que funcionan tanto en aguas nacionales (brasileñas) e internacionales, con respecto al cuallos legisladores, las organizaciones internacionales y las naciones llevaron a una serie de normas legales, siempre que la documentación requerida, la posibilidad de la movilidad en el agua y terrestre internacional de los conflictos laborales y sus respectivas jurisdicciones. Hay diferentes maneras que aún generan dudas en el escenario laboral marítima, pero, sin duda, muchas convenciones internacionales surgen para resolver dudas y tratar de regular ampliamente este tipo de trabajo. Sin embargo, la jurisprudencia hace emerger vasta multitud de opiniones y decisiones finales no siempre se basan en la bandera de la ley de conveniencia para resolver los conflictos laborales; y existe el riesgo de que la legislación laboral brasileña es aplicable tanto a los brasileños y extranjeros en los buques de pabellón nacional-internacional en aguas nacionales e internacionales, entre otras posibilidades insertados en este escenario. Destacado conclusión inexistencia unánime, sobre todo en parcialidad judicial, pero se espera que este estudio, con explicaciones teóricas y análisis jurisprudencial, tiro una luz sobre los problemas que afligen a tantos marinos, que en sus horas de trabajo pueden ser sin protecciones legales adecuadas u operado por la ausencia de una legislación aplicable a sus casos específicos y extraordinarios.

**Palabras clave:** Trabajo marítimo. Regulaciones. Condiciones de trabajo. Derecho internacional.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
CAPÍTULO I - NAVIOS E BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA .....	19
1.1 Aspectos Históricos.....	19
1.2 Navios.....	22
1.3 Registro de Navios .....	25
1.4 O Impacto da Bandeira de Conveniência e Registros de Navios na Contemporaneidade.....	30
CAPÍTULO II - DO TRABALHO MARÍTIMO .....	35
2.1 Trabalhador Marítimo: conceitos e definições jurídicas.....	35
2.2 Organismos Internacionais que Regulamentam o Trabalho Marítimo .....	37
2.3 Normas Regulamentadoras do Trabalho Marítimo.....	38
2.3.1 OIT 147 .....	39
2.3.2 OIT 108 e 185 .....	39
2.4 Convenção Sobre Trabalho Marítimo .....	41
2.5 STCW - 1978.....	43
CAPÍTULO III - CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO .....	44
3.1 Contrato Internacional do Trabalho e o Princípio da Autonomia da Vontade .....	44
3.2 Conflitos de Normas Trabalhistas Marítimas no Espaço.....	49
3.2.1 Teoria da Primazia da Lei da Bandeira.....	54
3.2.2 Princípio da Territorialidade e da Proximidade .....	55
3.2.3 Aplicação do Direito Estrangeiro aos Contratos de Trabalho.....	57
3.3 Os Critérios e Soluções de Conflitos de Leis no que Tange ao Contrato Internacional do Trabalho .....	61
3.4 Trabalhadores Fronteiriços .....	63
3.5 Direito Brasileiro .....	65
CAPÍTULO IV - RELAÇÃO DE TRABALHO MARÍTIMO E A LEI APLICÁVEL: JURISPRUDÊNCIAS .....	72
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	79
REFERÊNCIAS.....	82

## INTRODUÇÃO

A universalização dos direitos humanos surge na segunda metade do século XIX com a edição dos tratados internacionais de direitos humanitários, no cenário do combate à escravidão e para regulação dos direitos do trabalhador. Nesse contexto, destaca-se que a pessoa humana é a detentora da dignidade e de muitos outros direitos, que devem igualmente ser resguardados na seara trabalhista, fazendo surgir a necessidade de universalização dos direitos trabalhistas em sua plenitude.

O processo de globalização, intensificado no final do século XX, trouxe transformações no campo econômico, político e social. Citam-se como exemplo as alterações relativas à quebra de fronteiras nacionais, formação de blocos comerciais e a relativização da noção de soberania nacional, incluindo ainda a supremacia da democracia formal e a valorização da função reguladora do Estado<sup>1</sup>.

Na economia surgiu o neoliberalismo, e a revivificação do mercado, já no campo social, desponta a fluidez nas relações e conflitos entre tradição e modernidade trazendo consequências para o Direito, como no caso da valorização das liberdades públicas frente aos direitos sociais e a necessidade de flexibilização do Direito (WADDINGTON, 2001, p. 9).

Desponta ainda o capitalismo global não prestando conta a quem quer que seja, de modo a fazer com que o Estado não tenha meios para efetivar a

---

<sup>1</sup> Conforme Marconatto (2010, p. 39), “Globalização” é uma palavra que possui ampla difusão, profundamente repetida em todo tipo de círculos culturais, sociais, econômicos e midiáticos possuindo diversas leituras e conotações. MARCONATTO, Alessandra. O direito do trabalho e a globalização: notas para um debate. **Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, ano 8, n. 15, p. 71-98, jan./jun. 2010. Segundo Rivero Llamas (2001, p. 4), a globalização “se converteu para uns em uma palavra ídolo e para outros em uma palavra maldita, sem dúvida porque a ela atribuem demasiados efeitos, favoráveis ou adversos, em relação ao progresso ou a exclusão social, respectivamente”. RIVERO LLAMAS, J. El trabajo em la sociedad de la información. **Revista Aranzadi Social**, Navarra, n. 16, 2001. Marconatto (2010, p. 39) revela ainda que a globalização econômica está relacionada à supressão dos obstáculos que, tradicionalmente, oprimiam a circulação transnacional de capital. A globalização, portanto, é o processo mediante o qual as economias nacionais se integram de forma progressiva na economia mundial, até o ponto em que a sua evolução dependa cada vez mais dos mercados internacionais e, conseqüentemente, cada vez menos das políticas econômicas dos governos nacionais. Cf. MONEREO PÉREZ, J. L. El sistema de pensiones entre Estado y mercado. **Revista Relaciones Laborales**, Madrid, n. 15-16, p. 39, 2001.

regularização concreta da economia global, agravando a polarização mundial entre os países ricos e pobres. Isso promove a competitividade entre empresas e a aceleração em massa da revolução tecnológica causando aumento do índice do desemprego devido ao crescimento do volume de postos de trabalho extintos e à substituição do homem pela tecnologia. Frente ao desemprego surgem novas áreas laborais, nas quais nem sempre as condições de trabalho são prioridade ou devidamente resguardadas frente aos direitos humanos internacionalmente defendidos<sup>2</sup>.

A aceleração tecnológica exige um modelo de trabalho humano cada vez mais aprimorado; a competitividade exige pressa na produção, e o homem como mola propulsora desses mecanismos nem sempre é valorizado em suas condições de trabalho<sup>3</sup>.

Nesse cenário, o Direito Internacional do Trabalho tem despertado para novas situações em que o homem se torna explorado, desprotegido, e muitas vezes até ignorado em seus direitos mais básicos no meio laboral.

O Direito Internacional do Trabalho, da forma como se apresenta na atualidade, surgiu a partir da necessidade de regulamentação internacional das relações sociais no que diz respeito às formas de produção. Tal direito, numa perspectiva atual de proteção e justiça social, desde sua origem se fundou em um caráter tutelar, pendendo para o lado do trabalhador, o polo mais fraco na relação empregado e empregador, isto é, a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

---

<sup>2</sup> Ver STALKER, P. *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration*. Ginebra: OIT: Lynne Rinner, 2000.p. 29.; LEONARDI, S. *Sindacato, lavoro e classi sociali*. **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale**, Roma, n. 2, 2001.p. 192.

<sup>3</sup> “A constitucionalização do direito do trabalho se generalizou, desencadeando intensa atividade legislativa de tutela do trabalho”. Através de tratados, declarações, recomendações e resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o “direito internacional do trabalho tem sua normatividade”, conforme a afirmativa de Camino (2004, p. 35), qual seja: tais normas expressam a permanente busca dos povos de efetivar a idéia de um direito que viabilize harmoniosa convivência entre capital e trabalho, que somente será possível quando a humanidade se convencer de que o valor do trabalho humano deve prevalecer, sendo o capital mero instrumento da sua realização. CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.p. 36. De acordo com esta afirmativa, conclui-se que o trabalhador deve ser respeitado e ter seus direitos garantidos, propiciando dessa forma um equilíbrio entre capital e trabalho, tão importante para a preservação de sua dignidade. (CAMINO, op. cit.).

Dessa forma, é possível verificar que o protecionismo excessivo do empregado nas relações de emprego e a intervenção estatal nessa relação se fundamentam na ideia, consubstanciada ao longo do tempo, de desigualdade flagrante entre os sujeitos das relações de trabalho.

Percebe-se, então, que o Estado assumiu um caráter paternalista, edificado numa política assistencialista, para que o indivíduo não ficasse exposto à exploração do trabalho. Contudo, as relações humanas, bem como os meios de produção, estão em constante mudança, e essas modificações trazem novas necessidades e novos desafios no campo social, político e econômico. A realidade, por estar em permanente mutação, tem a tendência de impor necessidades próprias<sup>4</sup>.

Diante das novas circunstâncias apresentadas no cenário mundial, verificou-se a necessidade de maior dinamismo na seara do Direito Internacional do Trabalho, visando à adequação das normas legais à realidade das relações laborais. A essa adequação dá-se o nome de flexibilização dos direitos trabalhistas (DALLEGRAVE NETO, 2011).

A partir da análise dos direitos trabalhistas adquiridos pelos trabalhadores no último século, questiona-se se a sua flexibilização seria uma alternativa para a melhoria das condições de emprego. Os atuais direitos trabalhistas foram resultado de uma árdua luta dos trabalhadores visando estabelecer prerrogativas que tutelassem sua atuação no mercado. Ante a grande dificuldade vivida para a regulamentação de tais direitos, não parece plausível que a flexibilização das normas existentes possa vir a melhorar as condições de emprego dos trabalhadores<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> “Muito se fala, hoje, em migração de trabalhadores. A lufa-lufa das empresas transnacionais implica quebrar fronteiras geográficas em busca de novos consumidores e mão-de-obra barata. Caem-se as barreiras alfandegárias, estimula-se o investimento do capital estrangeiro, facilita-se a importação e a exportação do trabalho braçal, técnico e intelectual. Apanágios de um mundo globalizado. Um mundo onde a lei de mercado e a busca pela maximização do lucro sobrepõem-se às questões éticas, culturais e humanitárias”. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato internacional de trabalho**. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 2011.p. 04. Disponível em:<[http://www.apej.com.br/artigos\\_doutrina\\_jadn\\_03.asp](http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_jadn_03.asp)>. Acesso em: 22 out. 2014.

<sup>5</sup> “O trabalho decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho em condições

Por mais que existam teses apontando a flexibilização das normas trabalhistas como forma de combate ao desemprego, tal afirmação não merece prosperar, uma vez que beneficiariam muito mais as empresas que os empregados, além de ignorar os preceitos conquistados por estes ao longo dos anos.

A globalização e a nova conjectura mundial trouxeram mudanças para as relações da contemporaneidade, mudanças essas que não podem ser ignoradas no âmbito do Direito Laboral. Muitos pregam ser a época de adaptar a rigidez de seus preceitos às exigências da atualidade; contudo, a forma como essa adaptação deve ser feita é ainda assunto controverso e as condições de trabalho, nos mais diversos setores laborais, deve ser sempre a melhor possível, tanto pelo lado do trabalhador como da produtividade, que reflete na qualidade dessas condições de trabalho.

Surge então a temática deste estudo, inserida no cenário da lei aplicável às relações de trabalho marítimo nos navios de bandeira de conveniência, em que a problemática se insere nas seguintes questões: A regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo é eficaz? Quais as leis aplicáveis nessas relações de trabalho?

Entende-se justificada a presente temática frente à necessidade que não somente cenários trabalhistas considerados comuns e usuais tenham os direitos trabalhistas e humanos básicos resguardados, mas também que esse direito alcance trabalhadores que muitas vezes são esquecidos, ignorados ou até mesmo explorados em suas funções, correndo riscos diversos, gerando perda de produção, de qualidade nas condições de trabalho e até de vidas<sup>6</sup>.

A hipótese principal deste estudo se baseia na seguinte questão:

---

de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.” OCTAVIANO MARTINS, E. **Curso de direito marítimo**. Barueri: Manole, 2013. p. 416. Nesse cenário, entende-se que não somente em nível nacional existe uma preocupação jurídica com as condições de trabalho, mas também internacional.

<sup>6</sup> Ver OCTAVIANO MARTINS, E. **Curso de Direito Marítimo**. Manole, 2013, p. 417. “As relações trabalhistas dos marítimos ou da “gente do mar” se caracterizam pelo intercâmbio de trabalho e retribuição, requisitos comuns a todo contrato de trabalho, todavia apresentam características peculiares”. Devido a essas características diferenciadas entende-se ampliada a justificativa para a escolha do presente tema.

1 A regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia.

Com base na hipótese acima, demais hipóteses secundárias focando as ramificações desse debate:

1a– A eficiência das leis aplicáveis às relações de trabalho marítimo; e

1b– Legislação amparando trabalhador marítimo brasileiro contratado pela empresa não brasileira de navegação no Brasil para tripular com bandeira brasileira em navegação de longo curso, trabalhador marítimo brasileiro contratado no exterior por empresa marítima estrangeira para trabalhar em bandeira estrangeira em longo curso e trabalhador marítimo brasileiro contratado no Brasil para trabalhar no estrangeiro em navio de bandeira estrangeira.

O objetivo geral deste estudo é analisar quais leis são aplicáveis às relações de trabalho marítimo e se são eficazes.

Os objetivos específicos são:

- Destacar a importância do cenário englobado pelo Direito Internacional do Trabalho;
- Evidenciar os navios como cenário trabalhista de grande importância social, econômica e jurídica;
- Demonstrar leis aplicáveis às relações de trabalho marítimo em navios de bandeiras de conveniência e sua eficácia; e
- Debater as condições de trabalho dos marítimos a bordo de bandeira de conveniência.

Este trabalho teve como base a pesquisa bibliográfica exploratória pelo suporte que esta deu a todas as fases de qualquer tipo de estudo, uma vez que auxiliou na construção de hipóteses, na fundamentação da justificativa da escolha do tema e na elaboração do relatório final.

A presente pesquisa bibliográfica procurou estudar e explicar um determinado problema a partir de referências teóricas, e abrangeu a leitura, análise e interpretação de obras literárias, periódicos e afins, capazes de fornecer respostas adequadas ao tema proposto.

Essa metodologia envolveu todo um acervo, que foi submetido a triagem para identificação e avaliação dos documentos e textos relacionados ao tema da pesquisa quanto à sua efetiva utilidade, e outros parâmetros de qualidade, atualização, confiabilidade do documento, a partir dos quais se estabelece um plano de leitura.

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 63), “a pesquisa bibliográfica é o meio de formação por excelência, constituindo o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema”. É o referencial teórico que fornece respostas adequadas ao tema proposto e se faz acompanhar de anotações que servirão para delinear a fundamentação teórica do estudo.

Enfim, a pesquisa contribuiu para a compreensão e esclarecimentos de um problema a partir de referências publicadas em documentos, realizada de forma independente ou como parte de outra investigação.

Os procedimentos e métodos adotados na pesquisa fluíram no momento em que o pesquisador, usando de suas anotações bibliográficas, expôs a sequência de execução do seu trabalho.

A importância da metodologia residiu nas técnicas e métodos aplicados em cada uma das etapas, práticas que proporcionam um avanço qualitativo quando incorporadas a uma forma de trabalho ou de pensamento que levam o indivíduo a adquirir hábitos e posturas mais críticas.

O referencial teórico teve por objetivo apresentar a revisão da literatura existente sobre o tema abordado. Tal revisão foi a fundamentação teórica do estudo proposto. A partir dela a pesquisa foi contextualizada e ganhou consistência.



A discussão dos resultados foi baseada nas perspectivas e interpretações da literatura citada e ponderações sobre os demais conhecimentos adquiridos ao longo do estudo.

Os procedimentos utilizados para a elaboração do presente trabalho se pautaram em diversos conceitos e opiniões especializadas existentes acerca do tema em discussão, optando-se pelos posicionamentos considerados mais apropriados, utilizando para tanto técnicas explicativas e o método bibliográfico.

O método se caracterizou como um instrumento básico e fundamental que ordenou o pensamento do pesquisador em relação ao objeto de forma sistemática, que traçou o modo de proceder do pesquisador na busca da consecução de seu objetivo preestabelecido para a construção do conhecimento. A elaboração deste estudo passou pelas seguintes fases: escolha do tema, pesquisa bibliográfica, documentação, análise crítica, construção e redação.

Este trabalho é composto de seis partes e obedeceu à seguinte organização estrutural: **Introdução**: inclui objetivos, hipóteses, justificativa, problemática e metodologia; **Capítulo I – Navios e Bandeiras de Conveniência**: insere informações sobre navios e bandeiras de conveniência frente à sua regulação legal; expõe o contexto dos navios evidenciando legislações e cenários jurídicos para esse quadro e seus trabalhadores; **Capítulo II – Do Trabalho Marítimo**: destaca a regulamentação do trabalho marítimo e a posição da Organização Internacional do Trabalho (OIT); detalha as leis e regulamentações para diversas ocasiões e posições referentes ao trabalho marítimo; mostra um panorama das condições do trabalho marítimo e como a lei internacional aplica regulamentações nesse sentido; **Capítulo III – Contrato de Trabalho Marítimo**: analisa o contrato de trabalho marítimo e sua legislação; **Capítulo IV – Relação de Trabalho Marítimo e a Lei Aplicável: jurisprudências**: evidencia a relação de trabalho marítimo e a lei que lhe é aplicável, com jurisprudências relativas à regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia, além da conjuntura desse labor; e **Considerações Finais**: analisa e discute os dados obtidos, seguindo-se as informações complementares.

## CAPÍTULO I - NAVIOS E BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA

Este capítulo forma um cenário inicial sobre as condições em que o trabalho marítimo se realiza, bem como a eficácia da sua regulamentação internacional. Para se observar as teorias, leis e jurisprudências que cercam o trabalho marítimo inicialmente é essencial versar sobre navios e seus conceitos, assim como registro de navios, por serem termos que as influenciam.

### 1.1 Aspectos Históricos

No Direito Romano existem apontamentos rudimentares de nacionalidade utilizada em registros de navios; entretanto, a noção moderna de nacionalidade dos navios iniciou os seus esboços nos Tratados de Paz do século XVII. Os Tratados de amizade, navegação e cooperação econômica, com datas do princípio dos anos 1800, carregavam a noção de que os navios que pertenciam aos Estados-membros tinham a nacionalidade desses Estados. Nos referidos Acordos estava essa disposição dos contratantes, de ter respeito pelas nacionalidades dos navios das suas nações, como uma extensão de seus territórios.

Como instrui Alberto Raposo (1989, p. 02), no século XVI os comerciantes britânicos apelavam a esse expediente, pondo os seus navios sob bandeira espanhola na intenção de assim ganhar acesso à ação comercial nas Índias Ocidentais. Da mesma forma, no século XVII, para escapar das interdições demandadas no *Act of Navigation* inglês, de forma sensível, a terça parte da frota inglesa era, entre 1660 e 1680, na prática, holandesa, eis que hasteavam o pavilhão holandês (STEIN, 2011, p. 17).

Destaque-se que é de 1854 essa manifestação do Ministro da Justiça dos Estados Unidos: “[...] a lei das nações e o bom senso requer que todo o navio tenha uma nacionalidade.” (RIENOW, 1937, p. 13). Antes disso, entretanto, navios britânicos hastearam bandeiras de principados alemães para escapar do bloqueio de Napoleão a seus navios (BOCZEK, 1962, p. 8).

Durante a guerra de 1812 navios dos Estados Unidos se aproveitavam da legislação Portuguesa, que aceitava o uso do comércio humano, para fins escravatícios (GIBERTONI, 2005, p. 192). Os norte-americanos hasteavam a bandeira portuguesa nos seus navios negreiros para impedir que fossem abordados pelos ingleses que, possuídos de repente espírito humanitário, à ocasião, estavam desejosos por trocaras máquinas da Revolução Industrial pelos escravos. Dessa maneira, foi conveniente, já em princípios do século XIX, aos norte-americanos, a bandeira portuguesa (CARLISLE, 1981, p. 94).

Há uma lógica por detrás da necessidade de instituição da nacionalidade de cada navio porque navios transoceânicos atravessam amplas áreas comuns e, instituída uma nacionalidade, reconhece-se com nitidez a que leis esses navios estão subordinados e qual nação é responsável por eles num contexto mundial (STEIN, 2011, p. 19).

A comparação de registros para navios com passaportes para indivíduos tornou-se imprescindível, como assegura C. John Colombis (1967, p. 295); por causa da anarquia em vigor nos oceanos dos séculos XVIII e XIX, esse instituto servia para acastelar a tripulação dos navios das que eram as superpotências da época. Afora isso, as autoridades das nações visitadas poderiam legislar a respeito de certo navio que nos seus portos fizesse escala; entretanto, navios que ficassem em alto-mar nunca poderiam ser atingidos, por serem “entidades apátridas”, não subordinadas a qualquer ordenamento jurídico.

Com relação a nações sem acesso ao mar, o bom senso (e é dessa forma que a própria Suíça via o tema) afirmava que, ao não possuir acesso a portos, não poderiam fornecer um seguro abrigo para navios de sua nacionalidade. Dessa maneira, a Suíça não autorizava a qualquer Estado hastear a neutralidade da sua bandeira, o que apenas foi modificar com o Tratado de Versalhes, de 1919, de acordo com o Art. 332, *in verbis* – tradução nossa:

Artigo 332 - Em vias navegáveis declaradas internacionais no artigo anterior, os nacionais, a propriedade e as bandeiras de todos os Poderes devem ser tratados em perfeito pé de igualdade, sem distinção, em detrimento dos nacionais de propriedade, ou a bandeira de qualquer poder entre eles e os nacionais de propriedade, ou a bandeira do Estado ribeirinho em si ou da nação mais favorecida.

Entretanto, os navios da Alemanha não possuíam o direito de transportar passageiros ou mercadorias por meios regulares entre os portos de nenhuma Potência Aliada ou Associada, sem especial autorização do poder aliado. O Tratado de Versailles foi ampliado por uma Declaração datada de 1921, a Conferência de Barcelona a respeito das Comunicações e Trânsito (COLOMBIS, 1967, p. 293-294). Esse evento instituiu as condições para registro de navios em nações que não tinham como recebê-los, e atualmente existem hospedeiros de bandeiras de conveniência em nações como Bolívia, o *Registro Internacional Boliviano de Buques* (RIBB), que possui um sistema nebuloso de agentes que agem em seu nome em outras nações (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 184).

A primeira nação a instituir um registro aberto foi o Panamá, logo após Honduras e posteriormente Libéria e Ilhas Marshall (BOCZEK, 1962, p. 9).

A origem desses registros abertos tem achado cumplicidade em nações de registros tradicionalmente fechados, e o maior dos incentivadores vêm sendo os Estados Unidos da América. Cite-se, nesta situação, por exemplo, o registro aberto de Honduras, que foi instituído para que a empresa estadunidense *United Fruit Co* possuísse uma maneira fiável e menos custosa de fazer transporte das suas bananas (PALEN, 2003, p. 52).

A ligação da Libéria com os Estados Unidos, nação para onde foram levados de volta escravos vindos da África para os EUA objetivando criar uma nova nação, com as bênçãos da nação norte-americana (GIBERTONI, 2005, p. 183), forneceu ao registro aberto da Libéria uma interessante história, como já observado acima. Esse registro ultrapassou a antiga toda poderosa Inglaterra em quantidade de navios registrados, em 1968. Nos dias atuais, é o segundo registro aberto do mundo (em quantidade de toneladas e de navios), ficando atrás apenas do Panamá (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 29).

O registro aberto do Panamá, como já observado, possuiu amplo impulso a começar dos anos 1920, igualmente com amplo afluxo de navios estadunidenses, por causa do crescente custo de registro e manutenção nos EUA. Posteriormente vieram Costa Rica, Bermudas, Bahamas, Cingapura, Malta, Filipinas, Antígua, Barbados, Aruba, Belize, Birmânia, Bolívia, Camboja, Ilhas Caimán, Ilhas Canárias, Ilhas Cook, Guiné Equatorial, Chipre, Registro Marítimo Internacional da Alemanha, Líbano, Gibraltar, Luxemburgo, Ilhas Marshall, Maurício, San Vicente, Antilhas Holandesas, Santo Tomé e Príncipe, Tuvalu, Sri Lanka, Vanuatu, entre outros, que consentem que navios sem vínculo nacional hasteiem sua bandeira (MELLO, 2001, p. 39).

Os registros abertos se desenvolveram de tal maneira que, somados Panamá, Libéria e Ilhas Marshall, são quase 40% da frota internacional de navios cargueiros, de acordo com estudo da UNCTAD (2010, p. 1). Se agregados os volumes de Bahamas, Malta e Chipre, igualmente bandeiras de conveniência, o volume fica acima de 50% da frota internacional, conforme representação gráfica que acompanha o relatório da UNCTAD.

## 1.2 Navios

O Código Comercial Brasileiro e as convenções internacionais não oferecem conceito para navio. A acepção de navio é usada como sinônimo de embarcação, isto é, tudo que possui capacidade para navegar. Porém, pode-se assegurar que navio é condição compreendida pelo gênero embarcação<sup>7</sup>, determinada como toda construção com capacidade para se mover na água, quer por formas próprias ou não, quaisquer que venham a ser suas particularidades e local de tráfego, de acordo com o artigo 10 do Regulamento para o Tráfego Marítimo<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> A navegação marítima se realiza por meio de navios, elementos primordiais para a existência do direito marítimo. Desde a remota Antiguidade, o navio recebe conceitos diversos. Octaviano Martins (2013) revela que se conceitua como construção destinada a sulcar águas levando pessoas ou coisas.

<sup>8</sup> Decreto nº 87.648 de 24.09.1982 e o artigo 11 da Lei 2.180 de 05.02.1954 que regula o Tribunal Marítimo: "Art.10 – O termo "embarcação", para efeito deste Regulamento, significa qualquer construção, capaz de transportar pessoas ou coisas, suscetível de se locomover na água por meios próprios ou não." (Regulamento para o Tráfego Marítimo, Decreto nº 87.648

A Lei 8.374 de 30.11.1991, que discorre a respeito do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais acarretados pelas embarcações ou sua carga, pondera em seu artigo 2º, § 1º que embarcações são os veículos designados ao tráfego fluvial, marítimo ou lacustre, com ou sem propulsão própria.

Com referência à legislação internacional, de acordo com Mello (2001, p. 132), os autores franceses limitam a navegação aos feitos que navegam no mar e, assim, não abrangem a navegação fluvial, uma vez que para eles a navegação em rios tem regime próprio. Ele exemplifica essa compreensão ao assegurar que a equipagem não está sujeita ao código de trabalho marítimo, mas sim a um contrato de trabalho, e o seguro de navegação fluvial não é normatizado através das regras de seguro marítimo.

A Convenção de Bruxelas de 25.08.1924<sup>9</sup> define no seu artigo 1º, “d” como “toda embarcação destinada ao transporte de mercadorias por mar.” A Convenção de Genebra nº 22 de 1926<sup>10</sup> conceitua a palavra navio como “todo navio ou embarcação de qualquer natureza, de propriedade pública ou privada, empregados habitualmente na navegação marítima.”<sup>11</sup>

Mello (2001, p. 94) cita a problemática na classificação de certos feitos, como, por exemplo, ilhas artificiais, que apenas são consideradas navios quando se acham em movimento. Caso estejam no leito do mar, são tratadas como engenhos flutuantes, de acordo com o disposto na Lei 2.180.

Os navios têm natureza jurídica dos bens móveis, de acordo com o artigo 82 do Código Civil de 2002, que dispõe: “São móveis os bens suscetíveis

---

de 24.09.1982). “Art.11 – Considera-se embarcação mercante toda construção utilizada como meio de transporte por água, e destinada à indústria de navegação, quaisquer que sejam as suas características e lugar de tráfego.” (Lei 2.180 de 05.02.1954).

<sup>9</sup> Convenção Internacional para a Unificação de Certas Regras em Matéria de Conhecimento de Cargas.

<sup>10</sup> Convenção sobre contrato de engajamento de marinheiros.

<sup>11</sup> No Brasil a legislação fornece definições razoáveis para navio onde o Decreto 15.788 de 1922 define navio como “toda construção náutica destinada à navegação de longo curso, de grande ou pequena cabotagem, apropriada ao transporte marítimo ou fluvial”. A doutrina tem observado que o diploma legal não trata da navegação lacustre. A Lei 2.180 de 05/02/1954 referente ao Tribunal Marítimo, no seu art. 11, estabelece: “Considera-se embarcação mercante toda construção utilizada como meio de transporte por água, e destinada à indústria de navegação, quaisquer que sejam as suas características e lugar de tráfego.”

de movimento próprio, ou de remoção por força alheia, sem alteração da substância ou da destinação econômico social”.

No âmbito da natureza jurídica do navio, é possível citar ainda que surgem elementos fundamentais: configuração de *res conexae* o enquadramento de bem móvel de natureza *sui generis*, e assim existe um composto de várias partes e acessórios, assinalando que a sua natureza jurídica é complexa<sup>12,13</sup>.

Porém, em certas situações expressas na lei, os navios contraem características de bens imóveis, como por exemplo, no instante em que se aliena ou se atesta a propriedade, que apenas pode ser executada por meio de documento escrito e apontado no registro marítimo ou Capitania dos Portos<sup>14</sup>, e igualmente na situação da hipoteca naval<sup>15</sup> e ainda em situação de venda judicial<sup>16</sup>. Entretanto, em nenhum instante os navios deixam de ser bens móveis, ainda que obtendo aspectos de bens imóveis, e por esse motivo a maior parte dos autores estipula os navios como “bens móveis *sui generis*” (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 231).

Deve-se destacar ainda que o navio se configura como *res conexa* ou um todo inseparável constituído por acessórios e casco. Noutros termos, trata-se de um todo constituído de diversas partes e seus acessórios, que compõem um todo orgânico. Os acessórios são parte da caracterização de navios e não podem ser levados em consideração de forma individual; ao contrário, o navio perde sua distinção. Assim, não são embarcações as tábuas, pranchas, navio em construção, dentre outros.

---

<sup>12</sup> É um bem móvel com características de bem imóvel (registro para aquisição e transmissão de propriedade - Lei 7.652/1988, arts. 3º e 4º). Art. 3º, parágrafo único. Será obrigatório o registro da propriedade no Tribunal Marítimo, se a embarcação possuir arqueação bruta superior a cem toneladas, para qualquer modalidade de navegação. Art. 4º A aquisição de uma embarcação pode ser feita através de construção ou de outro meio regular em direito permitido, mas a transmissão de sua propriedade só se consolida pelo registro no Tribunal Marítimo ou, para aquelas sujeitas a esta exigência, pela inscrição na Capitania dos Portos ou órgão subordinado.

<sup>13</sup> *Res Conexa*: o navio é um todo indivisível composto por diversas partes e acessórios. Não se considera navio a construção não finalizada, a qual será considerada coisa e sujeita a legislação comum. Navio naufragado não é considerado coisa, pois perdeu as características de navegabilidade e flutuabilidade.

<sup>14</sup> No caso do ordenamento jurídico brasileiro.

<sup>15</sup> Decreto nº 15.768, de 8 de novembro de 1922.

<sup>16</sup> Art. 478 do Código Comercial.

### 1.3 Registro de Navios

O registro da propriedade dos navios determina a sua nacionalidade. Com o registro, a embarcação se torna habilitada a arvorar o pavilhão do Estado de Registro, tendo proteção no alto-mar e demais vantagens inerentes à nacionalidade (OCTAVIANO MARTINS, 2013, p. 14).

Analisando as condições e pressupostos adotados pelos diversos países, os registros das embarcações podem ser classificados em Registros Nacionais e em Registros Abertos. Nos Registros Nacionais o Estado que concede a bandeira mantém efetivo controle sobre os navios nele registrados, mantendo-os atrelados à sua legislação<sup>17</sup>. Já os regimes Abertos se dividem em Registros de Bandeira de Conveniência e Segundos Registros.

Desde o começo dos registros abertos, no início da década de 1920, o transporte sob bandeiras de conveniência, como conhecido atualmente, em larga escala, tem sido parte de diversos debates, principalmente na comunidade de transporte marítimo internacional, governamental e industrial (GIBERTONI, 2005, p. 194). A oposição inicial teve sua origem em sindicatos de trabalhadores nas nações de tradicional marinha mercante, nas quais os postos de trabalho começaram a ser ameaçados seriamente pela mudança em massa de navios para o Panamá, Libéria e outras nações de registro aberto (GUIMARÃES, 2010, p. 194).

Após, grupos de armadores de nações europeias convenceram os seus governantes a tomar atitudes em oposição à concorrência pérfida, o que, a seu ver, foi mostrado pelos registros abertos. No decênio de 1970, as nações em desenvolvimento iniciaram uma diminuta movimentação para que as bandeiras de conveniência viessem a ser extintas porque notavam que o existir de registros abertos inibia o desenvolvimento das suas rudimentares frotas mercantes.

---

<sup>17</sup> A CNUDM III silencia quanto aos critérios vinculativos. Regra geral, os critérios que vêm sendo adotados para atribuição da nacionalidade dos navios são: i) critério da construção; ii) da propriedade; iii) da nacionalidade da equipagem e iv) critério misto. O critério misto vincula a concessão da bandeira a uma diversidade de requisitos, como nacionalidade do proprietário, da tripulação e do comandante. É o critério adotado pelo Brasil. V. Lei 9.432/97.



H. Edwin Anderson III (1996, p. 22) instrui que um dos argumentos do princípio da liberdade do alto-mar é que a totalidade dos Estados possui o direito de fornecer nacionalidade a um navio, em consonância com a legislação internacional e nacional. Diversos efeitos resultam desse fornecimento. O Estado concedente, por exemplo, que concede a nacionalidade para um navio, possui exclusiva competência sobre o navio em alto-mar até o perímetro permitido pela legislação internacional (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Afora isso, tradicionalmente o Estado concedente vem sendo responsável por garantir o cumprimento de leis nacionais e internacionais e regulamentares referentes à poluição marinha, assim como à construção e conservação do navio e tratamento à tripulação desse navio. Ao resolver se deve ou não dar a nacionalidade de um navio, cada Estado usa critérios distintos. Vários Estados, por exemplo, especialmente os de bandeiras de conveniência, têm, de forma comparativa, critérios bem menos rígidos referentes aos navios que podem ser somados aos seus registros, que são explicados como "aberto", exatamente por causa da relativa escassez de requisitos (MELLO, 2001, p. 123).

O conceito de nacionalidade e registro de navios vem sendo utilizado de maneira a realizar objetivos políticos dos mais diversos Estados, afora os planejamentos econômicos dos donos de frotas internacionais de navios (GIBERTONI, 2005, p. 294). Um exemplo nítido disso foi a criação do que é atualmente o segundo maior registro aberto mundial, a Libéria, que foi impelido por Edward Stettinius, Secretário de Estado norte-americano de Franklin Roosevelt e de Harry Truman, nos anos de 1944 e 1945 (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Em retornando à vida privada, Stettinius foi presidente da "The Liberia Corporation", uma junção do governo da Libéria com financistas americanos, que tinha como finalidade "desenvolver o Estado da Libéria" e possuía investimentos numa diversificada gama de setores, tais como a exploração de minérios, principalmente minério de ferro. Fundos sociais igualmente ganhavam sua quota, porém a indústria que verdadeiramente prosperou foi o registro de navios.

Esse registro “neutro” recebeu vários armadores norte-americanos sob o pretexto de que os Estados Unidos, mais que auxiliarem o exórdio país que recebera ex-escravos americanos (e do qual a capital é Monróvia, numa homenagem a James Monroe, quinto presidente americano), necessitavam de uma frota com bandeira neutra, em eventualidade de um ataque soviético (GIBERTONI, 2005, p. 302).

A temática de registros abertos, ou de bandeiras de conveniência, que já vinha sendo citado e usado de forma histórica, em menor escala na antiguidade, por motivos estratégicos de Estado começou a ser usado com assiduidade quase industrial.

Frente a isso, quer-se trazer à luz um instituto às vezes sombrio, com normas não muito nítidas, que se sobressai pela desigualdade tendo em vista a vigência de legislações de maior benefício que a maior parte dos Estados marítimos. Isso não quer dizer pôr todas as nações de registro aberto na mesma hierarquia de apátridas ou de Estados párias, no âmago da comunidade mundial (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Registros abertos tais quais, por exemplo, os dos Estados do Panamá, aproveitaram-se da melhor maneira de brechas de legislação, recordando uma elisão fiscal e utilizando um paraíso fiscal, completamente legalizado, de um lado, e diminuíram seus ganhos, se postos em comparação com registros tradicionais, com impostos e taxas, por outro, sem contudo transgredir normas de segurança marítima, legislação ambiental e leis trabalhistas internacionais.

Não por acaso, foram os Estados Unidos que deram impulso na instituição das bandeiras de conveniência (GIBERTONI, 2005, p. 342). Entre 1915 e 1922 essa nação teve uma política agressiva de instituição de uma marinha mercante forte e uma gama de novas regras foi praticada pelo *American Bureau of Shipping*, que compeliu a própria marinha mercante norte-americana a procurar alternativas. A primeira delas achou abrigo no auxílio da criação do registro aberto do Panamá (STEIN, 2011, p. 28).

Se, de um lado, existe nos registros abertos uma legislação de menor rigor e diminutos custos de manutenção e registro, de outro existe, nas nações de registro tradicionais, uma obediência rigorosa às leis. Contudo, tal obediência impõe um custo elevado: inspeções periódicas nas caldeiras e cascos que impedem acidentes em mar aberto e enquanto atracados, e evitam tanto a morte de pessoas quanto desastres ambientais; direitos trabalhistas harmônicos com o padrão dos outros trabalhadores em terra acarretam dignidade aos funcionários, que fazem jus a um salário decente para sustentar suas famílias e aproveitar de férias, seguro social, ter aposentadoria justa etc. (MELLO, 2001, p. 49).

Entretanto, os custos progressivos levam a outro fim: reais paraísos, terras sem dono, nos quais os representantes de certos registros mal contratam inspetores para analisar os cascos dos seus navios. Nesse ambiente de total escassez de regulamentação e de falta de respeito aos direitos humanos dos funcionários marítimos, navios antigos e mal cuidados, por certos registros abertos, não são inspecionados em “doca seca”, como são nomeadas as inspeções nas quais os navios são completamente retirados do mar para serem inspecionados.

Um rígido controle das condições de navios, manutenções permanentes e periódicas, direitos trabalhistas respeitados, taxas e impostos é considerado elevado pela categoria marítima. Dessa forma, aparecem os registros abertos como uma alternativa viável, e é aí que se agrupa o problema que se deseja abordar: pequenas nações, que não possuem suas próprias marinhas mercantes (e tampouco possuem desejo de um dia possuí-las) não têm amplas estruturas para fornecer suporte nem dão prioridade em fornecer empregos de tripulantes aos seus pátrios, negligenciam de sua legislação (GIBERTONI, 2005, p. 293).

Dessa maneira, essas nações atraem frotas de todo o mundo, de forma que as nações originalmente proprietárias da frota não só deixam de ter poder de barganha, como perdem as chances de competir com esses “paraísos marítimos” (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 49).

Na presente análise não apenas as nações ditas “registros fechados” ou tradicionais perdem com o regime de umas poucas nações de registro aberto, que operam com custos muitíssimo baixos. Tais nações vêem que suas marinhas mercantes reduziram ou, no mínimo, ficaram com seu crescimento evitado por forças exógenas, com as quais é difícil competir pela escassez de regulação internacional eficiente (STEIN, 2011, p. 19).

Os registros abertos começaram a se tornar igualmente uma ameaça à ampliação das frotas mercantes e interesses marítimos das nações em desenvolvimento. Para tentar mudar ou pelo menos melhorar essa situação, a *International Transport Workers Federation*, entidade de classe que resguarda os interesses dos marítimos, esforça-se em avisar sobre os efeitos das bandeiras de conveniência, advertindo no seu *site* na internet a respeito do que significam os registros abertos para as tripulações dos navios neles registrados<sup>18</sup>.

No ritmo que esse assunto seguiu, e sem intervenção dos maiores interessados, como, por exemplo, o Brasil, as marinhas mercantes de nações em desenvolvimento podem possuir um futuro nebuloso à frente. Isso acontece porque grandes empresas, que ostentam bandeiras de conveniência, podem findar por monopolizar a navegação marítima mundial, dominando dessa forma o próprio comércio internacional cujo volume quase total, por volta de 95%, como já observado na introdução deste texto, é transportado por via marítima (GIBERTONI, 2005, p. 294).

O que podem, dessa forma, as nações em desenvolvimento realizar para ampliar sua própria Marinha Mercante, afora tentar competir em nível de igualdade com nações com quem não se tem como competir por uma questão prática, porque não é uma competição igualitária?

Nessa equação todos perdem - a nação originária do armador, que perde receitas que possuía e a de novos navios, dos quais nunca possuirá a receita de tributos e de quaisquer encargos sociais (que seriam auferidos

---

<sup>18</sup> Disponível em: <<http://www.itfglobal.org/flags-convenience/index.cfm>>. Acesso em: 18 out. 2015.

corretamente, caso os armadores não possuíssem bandeira alienígena (CASTRO JUNIOR, 2009, p. 18).

Dessa forma, minimiza-se a oferta de empregos marítimos nessas nações (e em nações em desenvolvimento talvez nunca haja essa oferta), o que é um problema econômico, além de social (MELLO, 2001, p.94).

Já os armadores anotados em bandeiras de conveniência perdem representação diplomática em diversos portos mundiais em situação de acidentes com sua tripulação, ou ainda com o navio. Nesse cenário, os seus navios/tripulações possuem maior chance estatística de passarem por acidentes, uma vez que vários armadores de navios de Bandeira de Conveniência utilizam tripulações menores e menos qualificadas (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 59).

#### **1.4 O Impacto da Bandeira de Conveniência e Registros de Navios na Contemporaneidade**

Estudos variados avultam a noção do impacto das bandeiras de conveniência na navegação marítima internacional e quais potências marítimas têm sua preferência por registros abertos. Para melhor entendimento, serão avaliadas duas potências do passado da marinha mercante: a) a Grã-Bretanha, que domou os mares, especialmente nos séculos XVIII e XIX, e b) os Estados Unidos, no final do século XIX e no decorrer do XX (TÔRRES, 2005, p. 51).

##### **a) Grã-Bretanha**

Jasper Copping (2007), em pauta de 8 de julho de 2007, no jornal *The Telegraph*, a respeito do declínio da marinha mercante inglesa, argumenta:

Antes da Primeira Guerra Mundial, o *Merchant Service*, como era identificado até ser renomeado em 1918, pelo rei George V, era constituída por quase metade da tonelagem de transporte mundial. Entre 1939 e 1945, exerceu um papel importante ao manter os da Grã-Bretanha alimentados e abastecidos, embora a ameaça constante representada pelos *U-boats* alemães e o falecimento de 35 mil marinheiros mercantes - uma quantidade proporcionalmente maior do que em outras Forças Armadas (documento eletrônico).

Desde 1975, a quantidade de navios do Reino Unido de propriedade e registrados, com capacidade de 500 toneladas para porte bruto ou mais, despencou de 1.600 para menos de 300, ao passo que a quantidade de marinheiros britânicos assistindo-lhes passou de 90.000 para somente 16.000 (COOPING, 2007).

Abordagem igual pode-se realizar quanto às marinhas mercantes das outrora igualmente potências marítimas Portugal e Espanha. Suas frotas quase inexistem, se não se contabilizar os registros abertos “especiais” da Ilha da Madeira, na primeira situação, e das Ilhas Canárias, em segunda (GIBERTONI, 2005, p. 194).

Torna-se dispensável qualquer alusão aos efeitos maléficos sobre o trabalho com a perda de todo um *cluster* marítimo, do poder naval e do prestígio mundial que esse declínio leva consigo (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 95).

## **b) Estados Unidos**

Nos dias atuais, acima de 65% da frota internacional é registrada em nações de bandeiras de conveniência. Por seu lado, entre os cinco maiores registros, Panamá, Grécia, Libéria, Ilhas Marshall e Bahamas, apenas a Grécia não é tratada como um registro aberto (BDC). Excluindo a Libéria, que detém 10,51% da frota mundial, as outras nações fazem parte da OMC<sup>19</sup>.

Como observado, o grande impulso fornecido às bandeiras de conveniência foi dos Estados Unidos, especialmente, no caso dos atuais dois maiores registros abertos: Panamá e Libéria (TÔRRES, 2005, p. 44).

Nesse cenário, passados todos esses anos, a indústria marítima sempre vem inovando e evoluindo. Desde a época dos barcos à vela até a época do

---

<sup>19</sup> Mencione-se que, apesar de a Grécia não ser considerado país de bandeira de conveniência, os gregos possuem grande quantidade de navios registrados em tal regime. Sobre a história da marinha mercante grega e o desenvolvimento da inteligência marítima, embora combatida pelos sindicatos de trabalhadores marítimos, com ênfase na estratégia dos gregos de possuírem embarcações registradas em países de bandeira de conveniência, cf. HARLAFTIS, Gelina. **A history of greek-owned shipping: the making of and international tramp fleet, 1830 to the present day.** London: Routledge.

barco a vapor, e atualmente no ambiente moderno, a tecnologia tornou o negócio de transporte marítimo mais eficaz, veloz e confiável do que em qualquer outra época.

Porém, mesmo com maior eficácia e produtividade, não vem sendo apta a travar a queda contínua da marinha mercante e da indústria marítima dos EUA.

Conforme estatísticas compiladas pela administração marítima (*The Maritime Administration*), em 1955 existiam 1.072 embarcações marítimas em águas internacionais hasteando a bandeira dos EUA. Em 2005 esse número despencou para 195: “[...] em nível mundial, em 1955 a frota utilizando bandeira norte-americana foi de quase 25% da tonelagem global do mundo. Hoje, representam menos de 3%.”<sup>20</sup> (documento eletrônico).

A situação dos Estados Unidos mostra o óbvio: uma nação que era um poder naval sentiu o gosto do próprio veneno e essa lenta degradação, especialmente depois dos anos 1920 (GIBERTONI, 2005, p. 199), quando a marinha mercante norte-americana começou a sua migração massiva para “registros mais competitivos e menos regulados”, para o que se pode nomear de uma invenção norte-americana.

Atualmente os Estados Unidos, que normalmente estão envolvidos nalguma guerra, têm uma legislação específica que admite o arregimento de embarcações da marinha mercante norte-americana para serem utilizadas pelas forças militares em situação de guerra: o *Merchant Marine Act of 1936*, que permite o transporte civil de equipamentos e tropas (MELLO, 2001, p.183).

Um dos motivos para isso: no decorrer da Guerra Fria, armadores norte-americanos possuíam igualmente o motivo estratégico: o seu poder naval hasteava bandeiras neutras, registradas especialmente sob a bandeira liberiana e panamenha, que poderiam ser utilizadas em situação de guerra com

---

<sup>20</sup> Site do American Maritime Congress. Disponível em: <<http://www.americanmaritime.org/merchant/>>. Acesso em: 17 out. 2015.

a União Soviética, sem contar, logicamente, os fortes motivos de economia financeira.

### **c) Brasil**

Antes de abordar o impacto das bandeiras de conveniência no Brasil, cabe destacar como acontece o regime de registros marítimos nessa nação e os cuidados que se precisa ter com esse tema, que impactarão, conseqüentemente, a Marinha Mercante brasileira, na sua concorrência com bandeiras de conveniência. No Brasil, o sistema brasileiro de registros ordena o registro das embarcações que tiverem arqueação bruta maior que 20 toneladas; as que tiverem arqueação bruta abaixo ficarão sujeitas apenas à inscrição na Capitania dos Portos, de acordo com o que disciplina o Art. 3º da Lei n. 9.774, de 21 de dezembro de 1998 (TÔRRES, 2005, p. 39):

Art. 3º - As embarcações brasileiras, exceto as da Marinha de Guerra, serão inscritas na Capitania dos Portos ou órgão subordinado, em cuja jurisdição for domiciliado o proprietário ou armador ou onde for operar a embarcação. Parágrafo único. Será obrigatório o registro da propriedade no Tribunal Marítimo, se a embarcação possuir arqueação bruta superior a cem toneladas, para qualquer modalidade de navegação (CASTRO JÚNIOR, 2007, p.467).

Dessa maneira, apenas depois do registro competente ou inscrição ficarão as embarcações habilitadas a hastear a bandeira brasileira e o domicílio do armador. Como observado, é fundamental, até porque o Brasil corroborou a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar – *Montego Bay*, díspar dos registros abertos (MELLO, 2001, p. 188).

As regras de registro podem mudar de país para país, sendo que a III Conferência das Nações sobre o Direito do Mar (CNDUM III – 1973 a 1982) ordena que exista uma ligação muito forte entre o Estado do pavilhão e o navio (BRASIL, 1993). A legislação brasileira, baseada nos preceitos da CNDUM III, no objetivo de manter essa ligação entre o pavilhão e o navio, editou a Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997, que estipula, em seus artigos 3º e 4º, as condições necessárias à caracterização de embarcações consideradas nacionais:



### Capítulo III - Da Bandeira das Embarcações

Art. 3º Terão o direito de arvorar a bandeira brasileira as embarcações:

I - inscritas no Registro de Propriedade Marítima, de propriedade de pessoa física residente e domiciliada no País ou de empresa brasileira;

II - sob contrato de afretamento a casco nu, por empresa brasileira de navegação, condicionado à suspensão provisória de bandeira no país de origem.

Capítulo IV - Da Tripulação Art. 4º Nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação.

Dessa forma, a legislação brasileira institui as condições para a relação efetiva entre o Estado e o navio que ostenta a sua bandeira. Entretanto, os critérios de registros de navios, ainda que de forma geral, orientados e previstos pela CNUDM III, variam conforme a conveniência e objetivos de certo país, ocasionando a existência de registros abrandados no que tange às regras de segurança e exigências técnicas, o que possibilita a existência de navios com dupla nacionalidade ou ainda apátridas (CASTRO JÚNIOR, 2007, p. 467).

No decênio de 1970, a frota mercante do Brasil, com navios fretados ou próprios, atingia 52% dos fretes de comércio exterior (cerca de US\$ 3 bilhões) contra 48% das embarcações estrangeiras.

Assinalando o declínio, em 2001, de fretes de valores de US\$ 5,5 bilhões gerados pelo comércio externo, a participação da frota do Brasil se limitou a somente 3% (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 12).

## CAPÍTULO II - DO TRABALHO MARÍTIMO

### 2.1 Trabalhador Marítimo: conceitos e definições jurídicas

O trabalhador marítimo executa a bordo serviços necessários à navegação e à manutenção das embarcações de diversos tipos, sustentando vínculo empregatício com o armador ou com o afretador delas, possuindo normas legais para o devido desempenho de sua atividade e integrando o termo de “aquaviário” (conforme a Lei n. 9.537/97, que expressa em seu art. 2º, II, sendo “todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional”).

Dessa forma, sob os dizeres de Lebre (2009), o trabalhador marítimo:

[...] é aquele que exerce atividade a bordo de embarcação classificada na navegação; estando sujeito às normas dos artigos 248 a 252, da Consolidação das Leis do Trabalho. Na doutrina encontra-se a lição de Alice Monteiro de Barros que “os marítimos integram a categoria aos aquaviários”. Este por sua vez, segundo o art. 2º da Lei nº 9.537/98, é considerado um tripulante, com habilitação certificada pela Autoridade Marítima, para operar embarcações em caráter profissional (documento eletrônico).

Os estudos de Octaviano Martins (2013) destacam que, no cenário da navegação e transporte marítimo, os marinheiros, gente do mar ou tripulação são os trabalhadores que exercem atividades laborais em navios mercantes.

Lebre (2009) ainda enfatiza que:

Assim, não são considerados marítimos os trabalhadores: em estaleiros ou oficinas de construção naval e nos portos. O trabalhador portuário não se confunde com o marítimo. Existe uma questão complexa envolvendo pessoas admitidas a bordo como vendedores ou como agentes de recreação, acreditamos que não são considerados tripulantes, não são empregados do armador, porém, eles ficam sujeitos ao comandante, dada a sua condição de passageiros da embarcação, então, eles não são considerados trabalhadores marítimos (documento eletrônico).

O trabalho marítimo possui características muito particulares diferenciando-o com relação a outros tipos de trabalho e demandando uma abordagem específica no que tange à inspeção do trabalho. Tais

características remetem principalmente ao ambiente do trabalho, inteiramente atípico, em que o local muitas vezes se confunde com a própria residência (DELGADO, 2011, p. 192).

Conseqüentemente, ele é privado do convívio familiar e deve se habituar a escalas laborais, que incluem o confinamento de forma permanente e o deslocamento constante entre diferentes portos nacionais e internacionais. O trabalho em embarcações que fazem trajetos de longa distância expõe o trabalhador a ampla gama de variação climática e cultural, além de submetê-lo a balanços e trepidações.

Destaquem-se ainda alguns dos principais problemas enfrentados pelos trabalhadores marítimos (CASTRO JÚNIOR, 2009, p. 194):

- a) Por causa da escassez de manutenção do navio e equipamentos, o trabalho é obstado e padrões mundiais não são respeitados;
- b) O tripulante nem sempre é embarcado após passar pelo exame médico, isto é, sem a averiguação de que o tripulante se acha em condições para embarque e trabalho a bordo;
- c) A tripulação minimizada ao extremo, para diminuir custos, deriva numa sobrecarga de trabalho que pode causar fadiga e acidentes;
- d) Tripulações sem qualificação adequada competem com marítimos qualificados ou ainda ocupam cargos desses qualificados, com salários menores e rara condição de realizar suas funções, e ocupar empregos de qualidade (TAVARES DE OLIVEIRA, 2005, p. 94);
- e) Jornadas demasiadas de trabalho sem o descanso devido ou espaço entre funções, o que as torna muito cansativas, atrapalhando a atenção e o empenho necessários ao trabalhador de bordo (MELLO, 2001, p. 129);

- f) Sem supervisão nenhuma ou sem normas claras a seguir, há chance de extremada instabilidade no emprego porque o marítimo pode sair de bordo a qualquer momento, em qualquer porto;
- g) Não há contratos de trabalho ou, se existem, podem ser numa língua que o trabalhador não compreende, sem cláusulas adequadas às suas condições de trabalho (CASTRO JÚNIOR, 2009, p. 183);
- h) A obrigatoriedade de repatriamento à nação originária, em situação de necessidade (inclusive morte), normalmente não é realizada pelos armadores que operam nesse estado de quase escassez de legislação; e
- i) Os salários pagos pelos proprietários que registram os navios em bandeiras de conveniências são diminutos e, em não poucas ocasiões, mais baixos que o mínimo exigido pela Convenção da OIT e por convenções nacionais da nação da bandeira, e normalmente menores que os valores da tabela definida pela *International Transport Workers Federation* (ITF).

## **2.2 Organismos Internacionais que Regulamentam o Trabalho Marítimo**

Os empregados marítimos obtiveram desde a fundação OIT especial atenção, chegando a serem contemplados com uma das primeiras convenções estabelecidas por esse organismo (Convenção nº 7), em 1920, ao determinar a idade mínima para trabalhar no mar (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Com o decurso dos anos, diferentes convenções começaram a disciplinar diversos direitos para os marítimos ou "a gente do mar" (SANTOS, 1999, p. 18), como a OIT os nomeia; são exemplos, dentre outras: Convenção 146 (férias) (BRAZ, 1990, p. 16); Convenção 163 (bem-estar no mar e no porto); Convenção 164 (proteção à saúde e assistência médica); Convenção 166 (repatriamento); Convenção 147 (normas mínimas da marinha mercante) (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

**A Convenção nº. 147 a respeito das regras mínimas da marinha mercante (1976)** foi sancionada e proclamada pelo Brasil em 1991, e de acordo com o previsto no seu art.4º norteia as inspeções em navios de extenso curso de bandeira estrangeira em passagem pela costa do Brasil. Essa convenção foi importante na cena brasileira porque a partir de seu sancionamento serviu como base para a inspeção de navios não atingidos pela lei nacional (ver Parte II, seção 1).

**A Convenção nº. 178 a respeito da fiscalização do trabalho marítimo (1996)**, que determina a instituição de um sistema de inspeção marítima, foi sancionada em 2007 e proclamada pelo Brasil em 2009 (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Entretanto, antes mesmo do sancionamento o Brasil já fazia diversos esforços de amoldamento baseados na legislação nacional, incluída a instituição de um específico sistema de inspeção direcionado para o setor. A Convenção no. 178 normatiza as condições de vistoria do trabalho de navios nacionais, exigindo a fiscalização da totalidade da frota nacional de navios com mais que 500 AB a cada três anos. Essa convenção ainda serviu como exemplo para a harmonização e unificação de práticas de inspeção (BRASIL, 2009).

### **2.3 Normas Regulamentadoras do Trabalho Marítimo**

Como citado, a OIT tem papel fundamental nas normas regulamentadoras do trabalho marítimo através do desenvolvimento de convenções e resoluções voltadas a uma melhor especificação do que vem a ser direito e dever no cenário do trabalho marítimo.

Conforme Octaviano Martins (2013), a concorrência desleal fomentou a criação da OIT, frente à sua forte incidência no setor de transporte marítimo, onde uma das grandes problemáticas são as condições de trabalho em navios de bandeiras de conveniência, tendo como fator de destaque as diferenças de remuneração e diversos direitos trabalhistas praticados pelos Estados cedentes das alusivas bandeiras (GIBERTONI, 2005, p. 195).

Consideram-se as normas trabalhistas mais lenientes no cenário das BDC, muito vezes até inexistentes, o que pode acarretar, segundo Octaviano Martins (2013), menores custos trabalhistas, mesmo que ilegais e desumanos. Na temática normas regulamentadoras do trabalho marítimo, a OIT possui 65 convenções em prol do que se pode chamar de trabalho marítimo resguardado, decente e humano (SANTOS, 1999, p. 19).

### **2.3.1 OIT 147**

A Convenção 147 da OIT dita normas consideradas “mínimas” para o trabalho marítimo. É considerada uma das convenções principais no tocante à Marinha Mercante (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Essa convenção obriga os países que a ela apoiaram a aprovarem legislações nacionais similares a outras convenções da OIT, destacando ainda uma série de recomendações a serem seguidas pela legislação nacional.

No caso brasileiro, segundo Octaviano Martins (2013), essa convenção foi ratificada em 1992, através de adequações nas normas nacionais com a Portaria 210/99 sendo considerado o primeiro país da América Latina a incorporar uma fiscalização efetiva na vida laboral a bordo.

Essa convenção tende a obrigar os países a criarem regulamentações alusivas padrões de trabalho, segurança, saúde e previdência social para o cenário do trabalho marítimo.

Tem-se ainda como função dessa convenção impelir os países a investigar denúncias acerca das condições de trabalho nos navios registrados tanto a nível nacional quanto internacional, e sendo internacional evidencia-se a urgência em comunicar as medidas cabíveis referente a denúncias à OIT.

### **2.3.2 OIT 108 e 185**

A Convenção 108 da OIT, de 1958, objetivou criar um documento de identidade marítimo reconhecido em nível internacional para tripulantes que viajem a bordo de navios destinados a outros países. Tal documento é

alcançado de *seaman's book* ou carteira de identidade da “gente do mar” (OCTAVIANO MARTINS, 2013); devidamente validado e expedido por autoridade de onde a convenção estiver em vigor, torna o trabalhador marítimo readmitido em qualquer território dos seus países-membros.

Entende-se que essa documentação, já com mais de décadas de aprovação, pode ser como uma carteira de trabalho nacional hábil para uso em mar e bordo, o que torna o trabalhador marítimo não totalmente “desgarrado” de alguma incorporação legal ou resguardo jurídico trabalhista.

Essa convenção admite duas regras de aceitação com relação ao *seaman's book*, abarcando a nacionalidade do trabalhador e a bandeira do navio.

Esse documento substitui visto de trabalho, de trânsito ou de entrada para os países que estão na Convenção 108.

Em termos brasileiros, esse documento é válido desde 1963. Com o surgimento da Convenção 185, passou a ser fechada a entrada de novos membros para a Convenção 108 (OCTAVIANO MARTINS, 2013).

Com a Convenção 185, de 2003, regulamentando documentos de identidade para “gente do mar”, considerou-se a contínua ameaça com relação aos passageiros e tripulação, segurança de embarcações, promovendo condições decentes de trabalho.

Tal convenção regulariza procedimentos relativos à entrada de trabalhadores marítimos com finalidade voltada a desembarques, trânsito, reembarque em outras embarcações ou repatriação, sempre levando em consideração identificações seguras, o que se aprofundou pós 11 de setembro.

Essa convenção abandona o critério bipartite da Convenção 108, determinando validade-aceitação do documento de identidade da gente do mar em concordância com a nacionalidade do tripulante, a qual deve ser do país que ratificou a Convenção 185 ou que seja dele residente permanente.

Tem-se ainda na Convenção 185 a exigência que o documento de identidade do tripulante seja eletrônico, com informações biométricas, formando assim um banco de dados eletrônicos controlando qualidade e avaliações dos fatores envolvidos na identificação da gente do mar.

É importante citar o estudo de Lima (2010, p. 59), que declara nesse sentido que o documento de identidade de marítimo não substitui o passaporte, mas poderá ser utilizado como um documento primário de identificação internacional de tripulante, desde que este esteja a bordo durante todo o período em que o navio estiver em águas nacionais do país anfitrião.

Um ponto deixado evidente por Octaviano Martins (2013) é que a Convenção 185 se preocupa mais em controlar a vida dos trabalhadores marítimos do que efetivamente resguardar seus direitos e condições de trabalho, deixando dúvidas quanto à sua verdadeira efetividade, uma vez que muitos países que a ratificaram não possuem sequer a tecnologia adequada para gerar essa vigilância exigida pela convenção.

## **2.4 Convenção Sobre Trabalho Marítimo**

Em 2001, para atualizar as normas marítimas de proteção ao trabalho, foi adotada a chamada *Maritime Labour Convention* (MLC), consolidando bases para um código internacional de trabalho marítimo.

A MLC reúne diversas normas, recomendações e convenções, no tocante aos princípios fundamentais do trabalho marítimo, sendo que a versão de 2006 engloba todas as outras convenções da OIT e complementa convenções como a Solas, a Marpol e a STCW.

A MLC tem como propósito garantir à gente do mar condições de trabalho em harmonia com as regras universais da dignidade humana, sem representar obstáculo ao transporte marítimo mundial.

Essa convenção é aplicável aos navios de arqueação bruta igual ou superior a 500, que realizam viagens internacionais ou que arvoram a bandeira



de um Estado-Membro e que operam a partir de um porto, ou entre portos, em outro país.

A MLC 2006 exige que todos os navios a que ela se aplica levem a bordo um Certificado de Trabalho Marítimo e uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo, atestando que as condições de trabalho e de vida da gente do mar naquele navio foram inspecionadas e satisfazem as exigências da legislação nacional.

Entende-se que esta Declaração deve especificar os requisitos nacionais para a implementação da Convenção e estipular as medidas adotadas pelo armador para assegurar a conformidade com tais requisitos nos seus navios.

Segundo Santos (2013, p. 14) a MLC fornece amplos 34 direitos e proteção no trabalho para mais de 1,2 milhões de marítimos do mundo visando alcançar tanto o trabalho digno para os marítimos, como os interesses econômicos seguros em concorrência leal para os armadores.

Nesse cenário, estima-se que 90% do comércio mundial é feito em navios, dessa forma, essa convenção, é essencial para o sistema econômico e comércio internacional. O novo padrão do trabalho consolida e atualiza mais de 68 normas internacionais relacionadas com o setor marítimo, adotadas ao longo dos últimos 80 anos (SANTOS, 2013, p. 14).

Assim, a MLC define os direitos dos marítimos e condições dignas de trabalho em uma grande variedade de temas, e pretende ser globalmente aplicável, facilmente compreensível, facilmente atualizável e uniformemente aplicada. Como mencionado anteriormente, ela foi projetada para se tornar um instrumento mundial conhecido como o "quarto pilar" do regime regulatório internacional para o transporte marítimo de qualidade, complementando as principais convenções da IMO.

Destaca-se que a decisão pela OIT em avançar para criar esta nova grande Convenção do Trabalho Marítimo foi o resultado de uma resolução conjunta, em 2001, pelas organizações internacionais de marítimos e proprietários de navios, também apoiadas pelos governos. Elas apontaram que

o setor de transporte marítimo é "a primeira indústria genuinamente global do mundo", que "exige uma resposta regulatória internacional de um tipo apropriado, formada por padrões globais aplicáveis à indústria como um todo".

## **2.5 STCW - 1978**

A Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos (*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers - STCW*), foi publicada em 1978 e tem como objetivo essencial o estabelecimento dos requisitos mínimos de formação dos marítimos e dos critérios para a sua certificação.

Em 1995, a Organização Marítima Internacional (IMO) adotou, um conjunto de emendas a esta Convenção visando corrigir alguns aspectos negativos que, entretanto se manifestavam e estabelecer critérios rigorosos e uniformes que, na versão anterior, eram deixados à consideração das Administrações dos países, criando diferenças muito importantes sobre a interpretação das diferentes regras, ao ponto de ser posta em causa a segurança dos navios e das tripulações.

Essas emendas obrigaram à necessidade de profundas alterações nos planos de formação, processos de avaliação e nos métodos e critérios de certificação internacional.

## CAPÍTULO III - CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO

### 3.1 Contrato Internacional do Trabalho e o Princípio da Autonomia da Vontade

Na Tábua VI, I, da Lei das XII Tábuas, na língua vernácula: *uti lingua nuncupassit ita iusesto*, contém a exposição de que faz lei entre as partes o que por elas foi contratado. Esse dispositivo conferia força legal ao acordo escrito ou verbal livremente estabelecido entre os contratantes. Os preceitos desse instrumento normativo histórico expressaram a autonomia da vontade na maior parte das nações situadas na Europa e na América do Norte.

Conforme Delgado (DELGADO, 2000, p. 75):

Em distintos segmentos do direito há exemplos marcantes de contratos de atividade. No Direito Civil, as figuras contratuais da prestação de serviços (locação de serviços), da empreitada e ainda do mandato; no Direito Agrário/Direito Civil, as variadas figuras de parceria agrícola e pecuária; no Direito Comercial, a figura da representação mercantil. No plano do Direito Civil e Comercial, em conjunto, pode-se ainda mencionar a figura contratual da sociedade. A área jurídica trabalhista apresentaria, ainda, contratos de atividade diferenciados entre si: o mais relevante é o contrato empregatício, embora se possa mencionar também o contrato de trabalho avulso.

Nesse cenário os países que recepcionaram a Civil Law trazem explicitamente nos seus instrumentos legislativos e jurisprudência unificada, a previsão da vontade livre das partes, quanto à lei que pode ser aplicada ao contrato (ANTONMATTEI, 1994, p. 18).

Em analogia, existem Estados que julgam sob o sistema da *Common Law*, como a Inglaterra e Estados Unidos, e também valorizam a livre estipulação de partes quanto a lei que rege o contrato (DELGADO, 2011, p. 168).

A Convenção do México, também não ratificada pelo Brasil, sagra, no art. 7º, a autonomia da vontade de partes contratantes.

Destaque-se que nas nações que aquiesceram à livre escolha das partes, seus julgados começaram a respeitar a extensão cedida à concessão em questão, confrontando desta forma, as limitações aparecidas de forma

gradativa em desmerecimento da autonomia, assim como a cláusula *rebus sic stantibus*, o contrato forçado e de adesão, a teoria da imprevisão, motivos que levaram Lozano (1986, p. 66) a advertir para a "decadência do contrato".

Sem embargo, García observa a autonomia da vontade tal qual a "raiz expressiva de um sentido de normação individual do próprio círculo de valor e de realidade, exercido por meio do próprio querer, da vontade de cada qual." (GARCIA, 1958, p. 192). Entretanto, a compreensão de Niboyet registra o existir de uma "liberdade de estipulação" conferida legalmente aos contratantes, uma vez que a vontade das partes não se apõe à lei.

Simultaneamente às questões que abrangem a natureza da livre vontade dos contratantes, verdade é que a doutrina nacional não demonstra unanimidade neste tema. Valadão (1980) e Strenger (1996, p. 193) são correligionários da aplicação da autonomia da vontade no Direito no Brasil, em questão de contrato internacional – embora esse último pertença a uma corrente indireta, isto é, que sustenta a admissão pela nação na qual a obrigação se firmou - perante a qual se sobrepõem a aplicação da *lex loci contractus* quando as partes não se mostram em favor de certa lei aplicável à relação contratual e, também, desde que venha a ser o caso concreto apropriado às restrições do Direito em vigor no nosso território. Já Castro se coloca totalmente em contrário aos juristas supracitados, quando afirma que "na esfera da apreciação de contratos realizados no estrangeiro, para lhes serem negados ou atribuídos efeitos no Brasil, não prevalece o famoso princípio da autonomia da vontade: as partes não podem escolher o direito que lhes aprover." (CASTRO, 1996).

É necessário que, antes de se ver a admissibilidade ou não da liberdade das partes através do ordenamento jurídico nacional, designadamente em referencia ao contrato laboral, não se pode confundir, em primeiro plano, a autonomia de vontade do Direito do Privado com a do Direito Internacional Trabalho.

Como conceito, cita-se conforme Delgado (2011, p. 51) que:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e do Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato –, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletiva.

Destaca-se que no tempo da escravidão, a autonomia da contratação cabia somente ao que dominava a relação de trabalho. Na época Medieval, com a chegada das corporações de ofício, as normas começaram a ser organizadas fora do ambiente da oficina de trabalho, as quais forneceram determinada flexibilidade ao empregado e tiraram, em parte, a do contratante. Depois, o ordenamento externo foi trocado pela livre vontade das partes, em contrário ao *ancien régime*, seus privilégios e repartições de classes sociais, que até então prevaleciam. A liberdade e a igualdade teórica das partes deram abertura à irrestrita exploração da classe patronal em prejuízo da operária. Nesse ínterim, o Direito do Trabalho apareceu para controlar a autonomia da vontade desenfreada, qual a consolidação aconteceu pelo liberalismo do século XIX.

Nesse sentido, cita Martins (2005, p. 17) que:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Embora controlada em função da proteção do proletariado, a autonomia da vontade se fez sempre atuante no contrato de trabalho interno. Nesse sentido, é explícito o art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao dizer que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes". Para Süsskind (1964, v. 3), o art. 444 da CLT é o claro

reconhecimento da liberdade contratual no Direito do Trabalho.

Admite-se, dessa maneira, a autonomia da vontade no contrato trabalhista, uma vez que não afete as disposições da ordem pública e os preceitos protecionistas determinados na Justiça competente especializada. As normas laborais lavram as obrigações mínimas a serem realizadas pelas partes contratantes; o pactuado que transvaze essas demarcações possui eficácia e torna-se exigível a todos os efeitos (MARTINS, 2005, p. 93). Como exemplo, aceitável citar a faculdade oferecida aos dois pólos da relação de emprego, empregado e patrão, quanto à duração do contrato de trabalho - é notória a demonstração da livre contratação que lhes é obtida.

Apropriado recordar que as convenções e acordos coletivos de trabalho refletem excessivamente a autonomia de vontade de classes representadas.

Entretanto, alicerçou-se na doutrina tradicional que os benefícios dados pelo empregador ao empregado, a mais do que preceitua o ordenamento jurídico pátrio, não podem, v.g., retroagir.

Assim, o Direito do Trabalho tem, sim, autonomia, mas de maneira discreta, porque é delimitada pelas leis protecionistas (MARTINS, 2005, p. 83). Os direitos que não se originam de normas imperativas são negociáveis; mas, as disposições trabalhistas clássicas deprecam, em referência a estes regramentos, uma mínima proteção legal, não disponível e não renunciável, opondo-se invariavelmente o *jus variandi* do empregador em virtude do *jus resistentiae*, que respeita ao funcionário.

Conforme Delgado (2003, p. 58), o Direito do Trabalho, do modo que foi concebido em Versailles, teve a relação de trabalho pessoal, subordinado, remunerado e não eventual chamada "relação de emprego", como categoria básica a partir de que foram desenvolvidos seus princípios, regras e institutos essenciais. Posteriormente, por meio de leis especiais, duas outras formas de trabalho individual passaram a integrar o objeto deste ramo do Direito, embora não se confundam com a relação empregatícia: a prestação de serviços de caráter transitório, com intermediação de empresa de trabalho temporário

(trabalho temporário), e a prestação de serviços intermitentes, mediante requisição de mão-de-obra a um órgão gestor de mão de obra ou sindicato, que escala trabalhadores cadastrados para os serviços (trabalho avulso).

Delgado (2003, p. 58) observa ainda que essas categorias ingressaram no Direito do Trabalho, "não pela natureza de sua relação jurídica particular (que não é empregatícia), porém em decorrência de expressa determinação legal"

Embora a lei aplicável pertença a Estado diferente, de acordo com certos autores, é permitido às partes escolherem outras normas, desde que não prejudiquem ao empregado. Menezes (2001, não paginado) dessa forma se manifesta:

Todavia, vários estudos, mesmo entre aqueles que afastam o princípio da norma mais favorável em caso de conflito no espaço, acolhem a idéia de que as partes teriam a faculdade de resguardar, contratualmente, as normas alienígenas do local da prestação de serviços original, desde que mais favoráveis [...].

Na ponderação desse autor à matéria de competência internacional à livre escolha das partes quanto ao direito aplicável concernente à previsão do art. 651, § 3º: "em se tratando de empregador que promova realização de atividade fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços". Porém, o recurso a esse dispositivo restringe-se à competência judiciária, e não é, de forma alguma, a medida adequada para se limitar a lei aplicável e suas vertentes.

O vínculo da autonomia da vontade ao Direito do Trabalho interno brasileiro não se mistura com o conceito de competência internacional trabalhista, e muito menos essas duas definições pressupõem de forma necessária a aceitação da livre escolha das partes no que se refere à lei aplicável ao contrato internacional privado, geralmente.

Em concordância com o apresentado por Castro (1966, p. 193), compreende-se que para as normas brasileiras não existe a predominância de vontade das partes. Não obstante irretorquível o existir da autonomia da vontade ao contrato civil, comercial e também trabalhista, essa particularidade

solicita o pronunciamento expresso do ordenamento jurídico que a comina e, como o art. 9º da LINDB não a recepcionou, inviável sua incorporação ao Direito Internacional Privado (DIPr) brasileiro.

Assim, a autonomia da vontade fornecida internamente ao Direito do Trabalho brasileiro não permite as partes a livremente acordarem a respeito da lei aplicável à relação laboral internacional (MARTINS, 2005, p. 283). Como bem destaca Süssekind, "é territorial a legislação de proteção social ao trabalhador. Rege, assim, a lei do lugar do trabalho, contra a qual não pode prevalecer a autonomia da vontade." (SÜSSEKIND, 1979).

O Direito do Trabalho deixa de abraçar a autonomia da vontade em virtude dele se compor fulcrado em leis territoriais – os quais os elementos de conexão são definidos de forma expressa pela doutrina e jurisprudência - e não por ser tutelado da ordem pública, porque essa prerrogativa não mais lhe distingue dos outros ordenamentos privados. Noutras palavras, em uma análise maior, o empecilho à autonomia da vontade em relações internacionais de trabalho não procede do caráter protecionista da Justiça especializada, mas da restrição genérica às matérias que regulam o DIPr.

Importante igualmente esclarecer que a objeção pelo Direito brasileiro à autonomia de partes não se restringe à impossibilidade delas elegerem qual a lei incidente quanto a certo vínculo trabalhista, assim como à existência de impedimento, independente da norma infligida ao caso concreto, de que se apliquem pedaços de leis estrangeiras ao contrato regido pelas leis nacionais.

### **3.2 Conflitos de Normas Trabalhistas Marítimas no Espaço**

A existência do elemento de estraneidade numa relação jurídica faz com que tenha ligação com dois ou mais ordenamentos jurídicos que possam disciplinar essa relação jurídica. Apenas quando o ordenamento jurídico brasileiro possuir jurisdição para julgar o caso, é que ira se defrontar com o conflito das leis. Afora isso, o fato do Brasil possuir jurisdição para julgar determinada relação jurídica não quer dizer que irá aplicar a lei brasileira.



A solução para esse conflito de lei alude-se a determinar o ordenamento jurídico correto para demarcar o contrato, excetuando-se os outros ordenamentos jurídicos que existem. As normas do DIPr versam em normas internas de cada nação. É por meio destas normas internas, que será determinado o ordenamento jurídico de uma nação para reger as relações jurídicas. Cabe citar que essas normas somente apontam o direito aplicável, não solucionando a questão. O DIPr resolve, de forma essencial, conflitos de lei no espaço alusivos ao direito privado, isto é, determina o direito aplicável a uma relação jurídica de direito privado com conexão internacional. Não resolve a questão jurídica propriamente dita, aponta, apenas, qual direito, entre os que tenham conexão com a lide *sub judice*, poderá ser aplicado pelo juiz ao caso concreto<sup>21</sup>.

Para solucionar a questão dos conflitos de lei, é preciso em primeiro lugar observar quais são os elementos de relação<sup>22</sup> e analisar, a começar dos elementos de conexão, qual o ordenamento jurídico tem mais contato com a relação. Cada nação elege os elementos de conexão que compreende adequado, por meio de suas normas internas. Os elementos de conexão, como integrante da norma indicativa ou indireta do DIPr, com a ajuda da qual é possível estipular o direito aplicável, diferenciam-se de acordo com o DIPr de cada Estado.

Strenger (2000, p. 192) vê esses elementos como o item de ligação com outro ordenamento jurídico; é por meio deles que se apõe o ordenamento jurídico competente: “[...] os elementos de conexão são expressões legais de teor variável, de resultado indicativo, capazes de consentir a determinação do direito que pode tutelar a relação jurídica em voga [...].”

Dependendo da natureza de relação jurídica o elemento de conexão deverá ser diversificado. No direito no Brasil os principais elementos de conexão estão antevistos na LINDB. Para resolver possíveis conflitos oriundos destas relações, cada nação prepara normas internas, assim, se o Brasil

---

<sup>21</sup> Direito internacional privado *stricto sensu*.

<sup>22</sup> Elementos nacionais e estrangeiros.

possui jurisdição, a LINDB brasileira indicará qual a lei aplicável; se for a Argentina, as normas conflituais argentinas indicarão qual a lei aplicável.

A resolução desses conflitos de leis<sup>23</sup>, que significa a escolha da nação cujo ordenamento jurídico incidirá sobre a relação, com exclusão de todos os outro, compreende no objetivo da ramificação do direito dito DIPr. Por meio das suas normas, cada nação - por seu direito interno- elege certo elemento da relação<sup>24</sup> e institui qual ordenamento jurídico com o qual esse elemento tenha contato mais recôndito rege toda a relação.

Todavia, nem sempre as regras da LINDB se aplicam em razão de o direito demonstrar vários ramos com autonomia científica.

As normas existentes num ordenamento jurídico têm um limite territorial; daí a variedade de ordenamentos jurídicos diferentes, que têm normas autônomas. Várias vezes esses ordenamentos autônomos se chocam e às relações que caberiam somente a um ordenamento sobrevém noutro, criando dúvidas a respeito de qual norma aplicar a essa relação, a da nação A ou a da nação B. A essa dúvida, que patrulha várias relações jurídicas, com liame em mais de um ordenamento jurídico, nomeia-se de conflitos de leis, uma vez que a leis divergentes está ligado ao mesmo fato social.

As normas jurídicas positivas que existem no mundo, as leis humanas, não são mundiais, nem eternas, mas temporais e particulares; possuem limites, duração e âmbito, valem para determinado território, grupo humano ou tempo, divergem, constantemente, de um para outro. “[...] Estes vários direitos autônomos, agem, geralmente, cada qual em sua órbita, sem projeção ou retrospecção, convivendo e decorrendo-se em regime de igualdade, sem subordinação hierárquica um ao outro. [...]. Porém a intensidade e o desenvolvimento sempre mais amplos da vida humana permitem com que diversas relações sociais fujam da sua sincronização costumeira à lei de um lugar, tempo ou grupo e aconteçam na órbita de outras leis, ficando em contanto com mais de uma das tantas ordenações jurídicas temporais e

---

<sup>23</sup> Decorrentes da possibilidade de aplicação simultânea de leis oriundas de diferentes ordenamentos jurídicos nacionais.

<sup>24</sup> Elemento de conexão.

espaciais, divergentes e autônomas, que há no mundo e em cada nação.” (VALADÃO, 2005, p. 294).

Essa autonomia jurídica contida em várias nações conseqüentemente demonstra várias resoluções para os conflitos das leis. Não havendo uma solução única para esta problemática. A maior parte das nações, onde não existiam textos expressos como os supracitados, a jurisprudência e a doutrina indicam, como norma geral, os mesmos critérios, de resolução<sup>25</sup> para uns e outros conflitos.

Para Strenger (1996) há três fundamentos para o existir do DIPr, sem prejuízo de demais observações. A primeira suposição para o autor é o conflito das leis no espaço; a segunda, a extraterritorialidade as leis e a terceira, o intercâmbio mundial, compreendendo que a resolução dos conflitos das leis é objeto fundamental do DIPr.

Por meio dessas várias interações entre os Estados, depara-se com prováveis conflitos das leis; cabe ao DIPr resolvê-los através de normas e mecanismos que cuidam do tema, em legislações internas de vários Estados. E existirá conflito interespaçial das leis, quando à mesma suposição podem se aplicar, de forma simultânea, duas leis procedidas de Estados ou unidades geográficas e politicamente independentes (FARAH, 2002, p. 24). Todos esses conflitos representam na verdade o elemento espacial que fornece o vínculo de ligação com o DIPr, porque a resolução dos mesmos precisa ser obtida normalmente com o uso de normas e definições contidas em mecanismos que cuidem do tema em legislações internas de DIPr dos diferentes Estados.

Assim, todas estas relações com elemento de estraneidade que têm conflito de leis poderão ser objeto do DIPr.

A súmula 207 já pressupõe que o Brasil tem jurisdição sobre o contrato de trabalho com conexão internacional. Depois de verificar o caput do artigo 651 da CLT e seu parágrafo segundo, e observado que o Brasil possui jurisdição na relação, é que usaremos essa súmula, para observar, se iremos

---

<sup>25</sup> Às vezes e, naturalmente, com pequenas variantes, porém menores do que as do DIPr de duas nações.

usar a legislação nacional ou estrangeira no contrato. O local da realização do serviço, como elemento de conexão decisivo em conflitos a respeito da substancia do contrato individual, facilita a elucidação correta dos fatos e o conhecimento antecipado, por todos e especialmente pelo empregado, do teor da lei aplicável, porque, geralmente, o direito positivo local é mais bem conhecido pelas pessoas do que o direito estrangeiro. Isto descomplica o ajuizamento de ação correspondente, se for a situação, e, inclusive, por extensão, o seu julgamento, que precisa ser rápido, sob risco de não ser totalmente justo.

Se o trabalhador for contratado em nossa nação, mas trabalha em nação diferente, usar-se-á a legislação da nação estrangeira ao contrato; contudo, se ele foi contratado no exterior mas labora no Brasil, aplicar-se-á a legislação pátria ao contrato. Se o dever/poder do juiz do Brasil de dirimir um litígio for estipulado com base no caput do art. 651, estar-se-á perante um caso em que o funcionário (nacional ou estrangeiro) foi contratado no exterior e realizou trabalhos no Brasil. Fazendo ocorrer o Enunciado 207<sup>26</sup>, tem-se que esta relação jurídica será conduzida pela legislação brasileira. De outra forma, se o exercício da jurisdição se originar do § 2º do art. 651, a própria prestação do serviço terá acontecido no exterior, e a empresa que emprega terá certa repartição em nosso Estado. Incidindo igualmente o referido Enunciado, possui-se que a relação laboral não será conduzida pela ordem jurídica brasileira, mas sim pelas leis estrangeiras – do lugar da prestação do serviço.

Para demonstrar tal conhecimento cabe citar o julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que admitiu o uso da legislação paraguaia para um contrato de trabalho no qual o brasileiro foi contratado em nosso País, mas realizou suas atividades no Paraguai.

TRABALHO NO PARAGUAI – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL – SÚMULA 207/TST – Tendo o reclamante sido contratado no Brasil para prestar serviços exclusivamente no Paraguai, é competente esta Justiça Especializada para apreciar o feito, nos termos do artigo 651, §2º, da CLT. Contudo, a relação jurídica havida entre as partes é inteiramente regulada pela legislação paraguaia, inclusive quanto aos elementos configuradores do contrato de trabalho, nos termos da Súmula 207/TST (BRASIL, 1999).

---

<sup>26</sup> Aplicação da lei do local da prestação do serviço.

E dessa forma é incontestável que se pode usar a legislação estrangeira no contrato internacional de trabalho, como maneira de resguardar o interesse do empregado e conservar a segurança jurídica no que diz respeito à justiça do trabalho.

### **3.2.1 Teoria da Primazia da Lei da Bandeira**

Sendo o contrato internacional de trabalho voltado aos trabalhadores do mar, a doutrina e a jurisprudência firmam posição de que prevalece a primazia da lei da bandeira ou a chamada lei do pavilhão.

Conforme Octaviano Martins (2013), a primazia da lei da bandeira abraçada por duas correntes jurídicas, a saber: a extraterritorialidade, considerada majoritária e a teórica da extensão do território.

A autora revela que se determina em teorias gerais a regência do contrato internacional de trabalho pela lei do Estado de Registro do navio (lei da bandeira).

Portanto, se o navio é de bandeira brasileira, rege-se o contrato de trabalho pelas leis brasileiras, e assim por diante.

Pedreira (1994, p. 69-70) garante que tal posicionamento é referendado pela maior parte das convenções internacionais do trabalho concernentes aos marítimos, lembrando neste diapasão, da interpretação dada pela Comissão de Peritos do BIT à Convenção de 1926 sobre o engajamento dos marítimos.

Russomano (1979, p. 187) sustenta que a lei do pavilhão (da primazia da bandeira) é uma velha construção jurídica, de caráter consuetudinário, que nos vem do Direito Comercial Marítimo e do Direito Internacional Público.

Existe nesse ponto uma questão instigante voltada a saber como ficam os casos de fraude à lei, caracterizados quando o uso da lei da bandeira visa frustrar a incidência de comezinhos direitos trabalhistas. Por óbvio que uma vez configurada a *fraus legis*, o ato será declarado nulo de pleno direito. Por

consequente, os direitos sonegados serão repristinados, aplicando a lei do país do domicílio do armador.

Destaca-se então que para que se tenham por nulos os atos jurídicos em fraude à lei, “não é preciso que exista, no sistema jurídico, regra jurídica a respeito de tal causa de invalidade”, conforme observa Pontes de Miranda, que assim arremata: “algumas leis preferem a explicitude e incluem regra jurídica sobre os atos jurídicos in fraudem legis e a consequência de ter havido tal violação indireta da lei.” (PONTES DE MIRANDA, 1964, p. 200). É, pois, o caso da CLT em sua expressa previsão do vetusto art. 9º.

Assim, entende-se que a Lei do Pavilhão ou da Bandeira<sup>27</sup> determina a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação. Observo, contudo, que essa regra comporta exceção. Trata-se da aplicação do princípio do centro da gravidade, segundo o qual as regras de DIPr deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando se verificar uma ligação mais forte com outro direito. Até porque a regra do Pavilhão foi consagrada como forma de beneficiar o trabalhador não podendo ser invocada para frustrar proteções legais que conferem ao empregado a mínima dignidade.

### **3.2.2 Princípio da Territorialidade e da Proximidade**

A súmula 207 do TST traz unificado o Princípio da Territorialidade, que é o lugar da prestação de serviço. A aplicação desse critério demonstra certa importância no âmbito do direito do trabalho porque trará o princípio de proteção e de norma mais favorável diante da existência de desigualdade dentre as partes dessa relação contratual, considerando-se a desproteção do empregado perante o empregador. Eis a seguinte compreensão jurisprudencial, que versa do princípio da territorialidade na relação jurídica trabalhista.

---

<sup>27</sup> Decorrente da aplicação da Convenção Internacional de Direito Internacional Privado, incorporada pelo Brasil sob o Decreto 18.871-1929, chamado de Código de Bustamante, mais especificamente nos artigos 274-294.

Princípio da Territorialidade. *Lex loci executionis*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Decisão. Não conhecer dos embargos quanto a incompetência da Justiça do Trabalho brasileira. Conhecer dos embargos quanto à legislação aplicável e acolhê-los, determinando o retorno dos autos à MM. Junta de Conciliação e Julgamento de origem para que a ação seja julgada nos termos da legislação vigente no Iraque à época da execução do contrato (BRASIL, 1987, documento eletrônico).

Assim, cabe elucidar que a norma usada pela justiça laboral para solucionar o conflito de leis no contrato do trabalho trás com ela o princípio da territorialidade, através do qual esse princípio está ligado a *lex loci executionis*, isto é, o princípio jurídico da lei do lugar da execução do contrato, tanto para resolver a questão de direito processual do trabalho como ao direito material do trabalho.

Com o amplo desenvolvimento da globalização nos tempos últimos, as relações sociais são cada vez mais variadas, e isto tem feito com que as fronteiras das nações já não possam apartar culturas e formas distintas de vida. A tradição nacional é cada vez mais influenciada pelas culturas estrangeiras; atualmente são mais manifestas as fronteiras econômicas que as culturais (PERES, 2004, p. 16).

A imposição dessas modificações fez emergir a necessidade de soluções novas para este mundo em evolução constante, estas contínuas mudanças que tem acontecido não podem passar despercebidas pelo Direito do Trabalho. A divisão internacional do trabalho precisa passar por um processo de reorganização (SINGER, 2001, p. 21 apud PERES, 2004, p. 16).

Assim, tem ficado cada vez mais relevante e necessária o existir de regras nítidas para que exista a minimização de conflitos de leis. Essas regras precisam dispor sobre a lei a ser aplicada nas relações trabalhistas que envolvam itens de mais de uma nação, o que é hoje muito normal.

A lei e sua eficiência não devem mais se limitar ao seu território nacional, isto é, não pode mais ser apenas territorial. Toda esta globalização e consequente intercâmbio cultural e social vêm fazendo com que as relações interpessoais fiquem mais intrincadas, e o enfoque do interesse dos indivíduos

finde por ir além das fronteiras nacionais e alcançar o território internacional, fazendo dessa forma com que os indivíduos comecem a fazer parte da dita, 'comunidade internacional' (PEREIRA, 2006, v. 1, p. 167).

Nessas relações de trabalho modernas, que abrangem ordenamentos jurídicos variados, podem aparecer conflitos de leis, daí existe a necessidade de se ter conhecimento sobre o ordenamento a ser usado a cada tipo de relação. É de grande importância conhecer qual lei será utilizada, como por exemplo, se um trabalhador for contratado no Brasil, mas a execução do serviço ocorrer no exterior, situação em que existe mais de uma ordem jurídica envolvida. Existem distintos critérios para tentar sanar estes conflitos de leis. Entre eles, se acha o critério da lei do lugar da realização do serviço, o qual é previsto no artigo 198 do Código de Bustamante (BRASIL, 1929), conforme exposto a seguir: “Art. 198 - Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.”

Esse código foi responsável por sagrar no Brasil a súmula 207 do DIPr, atualmente cancelada, congregando a essa a compreensão do princípio da territorialidade<sup>28</sup>, determinando que a lei de regência de contratos de trabalho viria a ser a lei em vigor na nação da execução de serviço (GARCIA, 2012, p. 47).

### **3.2.3 Aplicação do Direito Estrangeiro aos Contratos de Trabalho**

Conforme as normas de jurisdição da justiça do trabalho e ao Enunciado 207 do TST, poderá existir a possibilidade de utilização do direito alienígena a uma relação trabalhista que o Brasil tenha jurisdição, nos termos do § 2º do artigo 651 da CLT. Ainda com a norma antevendo a sujeição da utilização de legislação estrangeira numa relação de trabalho, acontece certa relutância de justiça trabalhista sobre a extraterritorialidade da legislação estrangeira a uma relação de trabalho que o Brasil tenha jurisdição. Como pode ser notado no julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que resolveu pela norma mais benéfica ao empregado.

---

<sup>28</sup>*Lex loci executionis.*



“ESTRANGEIRO - CONTRATO DE TRABALHO. O contrato de trabalho a ser cumprido no exterior precisa ser regido pela legislação mais benéfica ao empregado.” (BRASIL, 1992).

A extraterritorialidade da lei estrangeira é essencial para as relações internacionais dentre os Estados, porque nem sempre as normas deverão permanecer dentro do seu território. Nessa situação, as relações trabalhistas com conexão internacional igualmente não poderiam permanecer exclusas do princípio da extraterritorialidade. Em vários casos, e de forma reservada, o conceito da soberania é forçado a minimizar sua latitude, e aceitar a interpenetração das leis estrangeiras, agindo dentro de seus limites espaciais, no território onde se pratica o seu poder indivisível e uno. Acatando as reclamações da população, impõe-se, no interesse mutuo de diversos Estados e para uma realização perfeita do próprio Direito, ou que estas normas ultrapassem as fronteiras próprias de cada um deles, ou que, de outro modo, cada qual, ceda seu império as proferidas por outra legislação estrangeira.

É nítido que essa utilização do direito estrangeiro precisará ser avaliada com determinada cautela pelo magistrado do Brasil, sempre com respeito à ordem pública e ao princípio da proteção ao empregado, contudo, respeitando estes limites, a supremacia da *lex loci executionis* precisará ser sempre considerada. Assim, dá-se a essa Justiça especializada a supremacia da *lex loci executionis*, por sempre ser o elemento de conexão mais íntimo à espécie. Ainda que tenha feito trabalhos temporários ou serviços habituais que permitam o estabelecimento de um liame contratual, em algum local o funcionário - para tal denominado e partilhar dos resultados que a lei lhe confere - trabalhou de maneira definitiva.

Adita Ramos (1991, p. 173) que, na realidade, os demais elementos já levados em consideração<sup>29</sup> não se mostram dotados de qualquer potencial de levar em conta aspectos particulares aos diversos tipos contratuais, já que se referem a elementos ou categorias que são comuns a todos e em todos se mostram desprovidos de algum relevo caracterizador.

---

<sup>29</sup> A nacionalidade comum das partes, o seu domicílio ou residência comum e o lugar da respectiva celebração.

Aplicação da legislação alienígena nos contratos de trabalho tem muita controvérsia no nosso sistema jurídico do Brasil, como exemplo dessa problemática pode-se mencionar a situação do trabalhador contratado por uma única empresa, que realizou suas ações em parte no Brasil e parte no exterior. Neste sentido, compreende o jurista Sergio Pinto Martins (2005, p. 17) a respeito da prestação permanente de serviço em diversas nações.

O exemplo seria o caso de um empregado que tivesse trabalhado dois anos no Brasil, depois passou seis meses no Japão, dois meses na Argentina, quatro meses no Peru e por fim foi dispensado na Alemanha, onde trabalhou um ano. Qual a lei trabalhista a ser aplicada a tal trabalhador? Segundo a orientação do Enunciado 207 do TST, seria aplicável ao trabalhador cada lei do respectivo país em que houve a prestação dos serviços, isto é, nos dois primeiros anos seria aplicada a lei brasileira, nos seis meses seguintes a lei japonesa, nos dois meses seguintes a lei argentina, nos quatro meses subseqüentes a lei peruana e no último ano a lei alemã. Isso porque a maioria das legislações internacionais adota o entendimento de que deve-se aplicar a lei do local da prestação de serviços.

Sobre essa probabilidade de aplicação de várias leis no contrato de trabalho, poderão acontecer resultados injustos com esse mecanismo.

Na realidade, o corte da regulamentação do contrato, submetendo-o às leis dos vários locais em que se fazem as distintas obrigações nas quais ele se desenvolve, não demonstra ser uma boa resolução. Isso ocorre porque a concorrência de distintas leis, que com pesos e medidas diferentes na avaliação de conduta dos contraentes, ao quebrar a unicidade do contrato vem autorizar a obtenção de resoluções que finalmente destroam o equilíbrio entre as posições de partes que cada sistema jurídico, com a regulamentação que para o resultado criou, buscou estabelecer. Dessa maneira, chega-se a resultados não justos ou então, para evitá-los, torna-se preciso mecanismos tal qual o da adaptação. Tudo isso, no fundo, por não se desejar reconhecer que o contrato é uma unicidade e que, assim, deverá, na medida do possível, ser regulamentado por apenas uma lei e não por leis variadas, que suscitam o problema de sua aplicação concertada ou congruente.

Nesse mesmo sentido compreende Maranhão (apud RAMOS, 1991) pela unicidade do contrato laboral. Entende-se que a inteira ação do trabalhador precisa ser considerada como uma unicidade, que se origina do

fato da prestação de trabalho ao mesmo empregador e em cumprimento do mesmo contrato. A *lex loci executionis*, que é a da nação na qual o serviço está sendo prestado precisa ser competente, conseqüentemente, para gerir a relação jurídica na totalidade.

Na situação de trabalho temporário, no qual o trabalhador exerce temporariamente os seus serviços em varias nações, certos doutrinadores julgam que nessa situação o princípio da *lex loci executionis* não é irrestrito; entretanto alguns discordam desse entendimento mantendo que, mesmo o empregado realizando suas atividades em diversas nações, ele presta contas somente na sede da empresa, que se localiza num único lugar.

Por oportuno, cabe destacar que é salutar a discordância desse ponto de vista porque julga tratar-se de argumentação desprovida de subsídios, falaciosa. Em oposto, o trabalho temporário não permite uma exceção à regra do princípio da *lex loci executionis*, porém reforça a sua utilização literal, uma vez que o empregado verifica as evidências no exterior, mas realiza sua atividade e presta conta na nação em que se localiza a empresa para a qual labora; melhor explicando, a produção de seu trabalho é apenas conferida no estabelecimento originário, de onde se averigua sua obrigação principal, que é a de coletar resultados.

Nesse sentido, relevante citar o exemplo produzido por Oliveira (apud PORTELA, 2013, p. 500). Um trabalhador, técnico de empresa brasileira, que vá para outras nações, de forma periódica, fazendo fiscalização de, v.g., montagem de usinas, ainda que fique todo o tempo nos vários países não possuirá a regência de seu contrato através das leis daquelas nações. Na realidade, não trabalha num país estrangeiro, mas somente verifica a regularidade ou não de trabalhos lá realizados, fazendo relatórios ao empregador, os quais poderão ser feitos no Brasil e no exterior, sem diferença.

Os contratos de trabalho, com vinculação internacional, apresentam varias maneiras, tanto com características temporárias, permanentes, como em situação de marítimos e aeronautas que a prestação dos seus serviços não estão sujeitos à soberania de nenhuma nação, ou na suposição das ditas

fronteiras<sup>30</sup>. Diante dessas variedades de contratos, a justiça do trabalho para resolver os possíveis conflitos de leis no espaço abraçou o princípio da territorialidade, isto é, a utilização da lei do lugar da execução do trabalho, por ser mais conexo aos princípios e normas do direito de labor nacional. Cabe citar, que não é objeto desse trabalho fazer crítica à quaisquer resoluções para a solução desses conflitos de normas, somente temos como meta expor as resoluções determinadas pela Justiça do trabalho e o impacto que este critério trouxe aos tribunais do Brasil.

### **3.3 Os Critérios e Soluções de Conflitos de Leis no que Tange ao Contrato Internacional do Trabalho**

Conforme Portela (2013, p. 500), são três os parâmetros principais que guiam a solução dos conflitos de leis no espaço em relações laborais em que os contratos de trabalho são firmados em um país e executados em outro, quais sejam: os princípios *lex loci executionis*, *locus regitactum* e o princípio da primazia da norma mais benéfica ao empregado.

Pelo princípio *lex loci executionis*, apõem-se às obrigações as normas do Estado onde forem executadas. De outra forma, pelo princípio *locus regitactum*, conhecido também como *lex loci contractus*, as obrigações precisam obedecer à lei do Estado no qual foram compostas. Finalizando, pelo princípio da primazia da norma mais benéfica ao trabalhador, utiliza-se a norma que resguarde melhor os direitos do empregado.

Nos tratados internacionais existem duas normas que se justapõem aos contratos de trabalho internacionais. A primeira consagra o princípio *lex loci executionis*, que é o artigo 198 do Código de Bustamante<sup>31</sup>, 1928 (Decreto 18.871, de 13.08.1929), que estipula: “[...] é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e protecção social do trabalhador.”

A segunda, que abriga o princípio da primazia da norma mais benéfica ao empregado, é o artigo 19, parágrafo 8º, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe que em situação alguma, a

---

<sup>30</sup> Trabalhadores brasileiros que prestam serviços do outro lado da fronteira.

<sup>31</sup> Convenção de Direito Internacional Privado.

adoção, pela Conferência, de uma recomendação ou convenção, ou ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, poderão ser consideradas como comprometendo qualquer lei, costumes, sentença ou acordos que garantam aos empregados interessados condições mais benéficas que as previstas através da convenção ou recomendação.

A principal lei no Brasil sobre a matéria é a Lei 7.064 de 1982, que normatiza a situação de trabalhadores contratados no Brasil e encaminhados para realizar trabalhos no exterior. A lei em consideração determina que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do funcionário transferido precisará garantir, independente de observância da legislação do lugar da realização dos serviços, os direitos determinados no seu texto próprio, a aplicação da legislação do Brasil de proteção ao trabalho quando mais favorável e, observadas suas disposições especiais, as normas brasileiras a respeito da Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP):

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Parágrafo único.

Acatadas as disposições especiais dessa Lei, aplicar-se-á a legislação do Brasil sobre FGTS, Previdência Social e PIS/PASEP.

Na jurisprudência do Brasil sobrepujava a súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estipulava que:

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Súmula nº 207 do TST CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Histórico: Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – Redação original - Res. 13/1985, DJ 11, 12 e 15.07.1985

A súmula citada foi extinta em virtude do conflito entre o princípio *lex loci executionis*, agrupado a ela, e o artigo 3º da Lei 7.064/82. Outro elemento

relevante a ser ressaltado diz respeito à inaplicabilidade do princípio de autonomia da vontade, ao ordenamento jurídico brasileiro, como um preceito legítimo para estipular a norma trabalhista aplicável aos contratos celebrados em uma nação e concretizados noutra, assim como a controvérsia que há quanto à probabilidade de aplicação do princípio da retroatividade motivada aos contratos laborais.

### 3.4 Trabalhadores Fronteiriços

A figura do labor conhecido por "fronteiriço", assim compreendido aquele feito em zonas de fronteira do Brasil com outras nações, sendo em um desses o da residência do trabalhador, e noutro o da real prestação laboral, situação muito comum num Estado Nacional de extensões continentais, igualmente pode ser enquadrada como ressalva a compreensão consagrada no Enunciado nº 207 de Súmula do TST.

Süssekind (2001, p. 18), com a precisão que lhe é característica, define essa maneira ímpar de prestação como:

[...] o prestado em território diverso daquele em que o trabalhador tem domicílio. Segundo definição do já citado relatório elaborado pelo BIT para o II Congresso Internacional de Direito do Trabalho, entende-se como trabalhadores fronteiriços os que 'conservando seus domicílios, numa zona fronteiriça de um Estado, para onde retornam, em princípio, cada dia, vão trabalhar na qualidade de empregados na zona fronteiriça do outro Estado. A característica do trabalho fronteiriço é, portanto, que tenha sua residência num país e seu local de trabalho em outro'.

Ocorre, na maioria das vezes, que tanto o empregador quanto o funcionário são domiciliados na mesma nação, desenvolvendo os atos da execução da relação obrigacional noutra, apenas, para isso, tendo que cruzar uma via pública, como na situação da cidade gaúcha, Santana do Livramento, separada de Rivera, Uruguai, por escassos metros.

Evidencie-se que a estima de temas ligados a essa categoria *sui generis* exige atenção redobrada ao aplicador do Direito, eis que distinguida pela riqueza de nuances, que podem se transformar caso a caso.

Como manifestado por ocasião do exame das suposições de mudança temporária para o exterior e de realização do contrato em território de várias nações, itens 3.1 e 3.2 acima, precisa-se ter presente a quais ordenamentos jurídicos estão ligados os centros de atração da vida civil dos indivíduos subordinado e subordinante do liame de emprego, para fins de deliberação da lei aplicável à relação laboral formada entre os mesmos.

Nesse particular, a jurisprudência tem gastado especial trato aos trabalhadores de fronteira, conforme salienta dos seguintes julgados:

EMENTA: TRABALHADOR FRONTEIRIÇO - TRABALHO FLUTUANTE - Segundo a melhor doutrina, o Enunciado nº 207 da SJTST, que adota o princípio da Lex Loci Executionis, há de sofrer temperamentos na aplicação, nos casos de trabalhador fronteiriço que preste trabalho em país estrangeiro sem que se desvincule fisicamente do país de origem<sup>32</sup>.

EMENTA: FRONTEIRIÇO - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL - Incidência do disposto no § 2º do art. 651 da CLT - alcance do preceito insculpido no Enunciado nº 207 do C. TST - aplicação da legislação pátria. Patente é a competência da Justiça Brasileira Especializada para dirimir conflitos de interesse de empregado brasileiro, que prestava serviços em filial de empregadora no estrangeiro, cuja sede é no Brasil, segundo preceito insculpido no § 2º do art. 651 da CLT. O domicílio do autor e da ré, 'in casu', torna indiscutível a competência 'ratione loci' exercitada pela E. JCJ. O princípio da 'lex loci executionis', adotado como regra pelo Enunciado nº 207 da mais alta Corte Trabalhista deve ser excepcionado no caso da 'travail frontalier'. Com efeito, trabalhador brasileiro, aqui domiciliado e contratado por empresa igualmente brasileira, e que adentra o território do país vizinho somente para laborar e filial da empregadora, define a aplicação da legislação pátria e afasta a da alienígena, ao caso vertente, invocando-se, para tanto, inclusive, o princípio protetor<sup>33</sup>.

EMENTA: TRABALHADOR FRONTEIRIÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL - Trabalhador brasileiro fronteiriço, aqui domiciliado, que presta serviços para o mesmo empregador rural em propriedades distintas, uma delas situada em país limítrofe, deve ter todo o seu contrato de trabalho regido pela legislação brasileira. Exceção imposta pelo princípio de proteção à regra da 'lex loci executionis'<sup>34</sup>.

Esclareça-se que não se está advogando para que haja afastamento total e irrestrito do Princípio da Territorialidade, consubstanciado no Enunciado

---

<sup>32</sup> Processo nº 01085.811/95-6, TRT 4ª Região/RS, 6ª T, Rel. Juíza Beatriz Zoratto Sanvicente, Data do Julgamento: 2.07.2003.

<sup>33</sup> Processo nº 1.525/95 RO, TRT 24ª Região/MS, Rel. Juiz André Luis Moraes de Oliveira, publicado em 1º.03.1996.

<sup>34</sup> Processo nº 0000059/97, RO, TRT 24ª Região/MS, Rel. Juiz Márcio Eurico Vitral Amaro, publicado em 3.07.1997

nº 207 de Súmula do TST, a qualquer e todo contrato de trabalho feito na área de fronteira, para fins de determinação da lei aplicável a ele, porém sim, pela probabilidade de realizá-lo de maneira casuística e tópica, de acordo com critérios flexíveis e a disposição do intérprete, com fundamento nos valores que norteiam o sistema protetivo constitucional pátrio. Sendo brasileiros a nacionalidade e o lugar de domicílio do empregado, ainda que a prestação laboral ocorra em nação vizinha, não tem como negar que se fazem perceptíveis certos traços de que sua vida civil continua presa ao ordenamento jurídico brasileiro, aproximando a aplicação da normatividade nacional. Contudo, se averiguado que o indivíduo que assume os perigos da atividade econômica, quer física quer jurídica, na forma de empregadora, igualmente for brasileira, tendo filial no Estado Nacional lindeiro, no qual a legislação reguladora do trabalho é mais afável que a CLT e leis extravagantes, afasta-se, completamente, toda dúvida porventura restante sobre o uso de leis nacionais de proteção ao trabalho, negando-se, completamente, a aplicação do Princípio da *lex loci executionis*.

Em sede doutrinária o tema é ignorado praticamente, restringindo-se os estudiosos a avaliar indagações voltadas à formação e desenvolvimento do MERCOSUL, nos seus aspectos econômicos e da uniformização legislativa, assim como à celebração de Tratados Internacionais de Colaboração entre nações integrantes do mesmo continente, deixando a cargo das Comissões Intercontinentais e Fóruns de Debates Temáticos seu enfrentamento.

### 3.5 Direito Brasileiro

A evolução das leis brasileiras, no tocante à regulamentação do trabalho marítimo, tem como marcos temporais (GOMES, 2007):

- **de 1941 a 1989:** a entidade principal responsável pela verificação eram as *Delegacias do Trabalho Marítimo* (DTMs), ligadas à Marinha do Brasil, onde a função principal era examinar o cumprimento da legislação trabalhista pelos empregadores no setor. As DTMs foram suprimidas em 1989, derivando numa lacuna na verificação do setor marítimo;



- **1991:** o Brasil sancionou a Convenção nº 147 da OIT a respeito das regras mínimas para a marinha mercante (1976), estabelecendo condições para o desempenho da fiscalização marítima;

- **1996:** depois da segunda metade dos anos 1990 a inspeção começou a ser realizada de maneira estruturada, com a instituição da *Unidade de Fiscalização do Trabalho Marítimo e Portuário* (FITMARP) no Rio de Janeiro, ligada ao MTE e a fiscalizar com embasamento na Convenção nº 147 (1976); e

- **1999:** o processo de solidificação de uma estrutura de vistoria do trabalho específica alcançou um novo nível em julho deste ano, quando foram instituídas unidades em todo território nacional no interior da estrutura da SIT/MTE com a função cardeal de fazer a inspeção do trabalho aquaviário e portuário. Essas unidades contaram com auditores(as)-fiscais do trabalho (AFTs) especializados(as), sedimentando dessa forma o princípio de uma nova etapa para a vistoria do trabalho no Brasil (CARVALHO, 2005).

Especificamente no setor marítimo, esses marcos são:

- **2006:** a começar desse ano as unidades especializadas passaram a ser denominadas de Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA) e de Coordenações Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CORITPAs); e

- **2007:** confirmação da Convenção nº 178 a respeito da fiscalização do trabalho (marítimos) (1996), assegurando o compromisso brasileiro com regras internacionais (ZANONI, não paginado).

Assim, no Brasil, na definição da Lei nº 9.537/97 (Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário - LESTA), os empregados que realizam atividades em meio aquaviário são explicados de forma genérica como todo o que possui habilitação certificada por autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional. Por outro lado, também em território nacional, o Decreto nº 2.596/98, ao normatizar a LESTA divide os aquaviários em seis grupos: marítimos, pescadores, mergulhadores, práticos, fluviários e agentes de docagem e manobra (CASTRO JÚNIOR, 2012).

O trabalho marítimo é feito de forma exclusiva, a bordo na realização de serviços afetos à navegação e à manutenção de embarcações que, conforme o porte, tipo de navegação, potência de máquinas etc. precisam ter uma quantidade obrigatória mínima de tripulantes habilitados em cada função para serem geridas com segurança, de acordo com as normas da autoridade marítima, que é feita pela Marinha do Brasil através da Diretoria de Portos e Costa.

A supracitada lei determina tripulante como o aquaviário que realiza funções, embarcado, na operação da embarcação. Apenas as pessoas envolvidas na operação da embarcação é que são determinados como tripulantes, uma vez que a bordo há outros profissionais não tripulantes com atribuições estranhas à manutenção e à navegação, tais quais garçons e cozinheiros, por exemplo, em um navio de turismo (CARVALHO, 2005).

O trabalho marítimo é de risco permanente, o qual o ambiente leva o trabalhador a permanecer confinado e restrito a raros espaços da embarcação, assim como a trabalhar em turnos que se revezam nas 24 horas do dia e, em certos casos, como na navegação de curso longo, ficar até meses longe do convívio familiar. Além destas particularidades, existem navios mercantes de bandeira nacional que não dão as mínimas condições de vida e trabalho a bordo, assim como em certos estrangeiros de bandeira de conveniência (FARAH, 2003).

Para a realização da ação aquaviária, o trabalhador terá que portar a Carteira de Inscrição e Registro (CIR ou carteira marítima) emitida depois da devida qualificação em curso do ensino profissional marítimo ou diante da apresentação de título ou certificado de habilitação com reconhecimento pela Diretoria de Portos e Costa.

No Brasil, diante do Direito do Trabalho, a relação dos empregados marítimos com o armador da embarcação é de emprego, como indicado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalho, isto é, ele coloca sua força de trabalho a seu dispor, de forma não eventual, perante remuneração e subordinação. Essa relação é robustecida pelo artigo 7º, parágrafo único, da

Lei nº 9.537/97 ao citar que o embarque e desembarque do tripulante são submetidos às regras de seu contrato de trabalho (FARAH, 2003).

À vista disso, não existe margem para outra maneira de contratação de marítimos que não seja a comandada pela CLT, principal diploma legal a gerir as relações de trabalho no Brasil e que determina no artigo 442 contrato de trabalho como o acordo expresso ou tácito equivalente à relação de emprego.

Quando embarcado nos navios estrangeiros, o contrato de trabalho (engajamento) do marítimo, geralmente, é regido através de leis da nação da bandeira da embarcação, porém se a mesma estiver em operação em águas jurisdicionais brasileiras, usa-se a regra da CLT acima exposta. Nesse sentido, o TST através da súmula nº 207, já pacificou esta compreensão, *in verbis*:

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - PRINCÍPIO DA LEX LOCI EXECUTIONIS A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

É importante destacar que as obrigações determinadas pela autoridade marítima para o armador incluir o tripulante no rol de equipagens e sua inclusão na listagem do pessoal embarcado (*crewlist*) por circunstância do despacho da embarcação, assim como as anotações de desembarque e embarque na carteira marítima não são de natureza trabalhista. Porém, são importantes formas de prova da relação de emprego.

Começada a prestação de serviço do marítimo ou de qualquer outro empregado, a carteira de trabalho e previdência social (CTPS) precisará ser assinada em um prazo de 48 horas, conforme previsto no artigo 29 da CLT (FARAH, 2003).

A data da assinatura do contrato de trabalho na CTPS pode ou não ser igual à data de embarque que consta na carteira de inscrição e registro (CIR) e na listagem de equipagem, uma vez que o trabalhador, em certas situações, poderá ter seu contrato firmado em cidade diferente, antes de embarcar, tendo que ir para o porto de estadia do navio. *In casu*, fica configurado como tempo à disposição do empregador, que contabiliza como efetivo tempo de serviço (art.

4º da CLT). As anotações de embarque e desembarque realizadas na CIR, que é documento de certificação profissional emitida pela autoridade marítima, não asseguram direitos trabalhistas (CARVALHO, 2005).

O documento apto é a carteira de trabalho e previdência social. Além da assinatura da CTPS, em virtude das condições especiais em que o trabalho é realizado, pode-se assinar contrato de engajamento feito à parte, para gerir a relação empregatícia.

O tomador de serviço do trabalhador marítimo pode vir a ser o proprietário ou o armador da embarcação, uma vez que nem sempre o armador é o proprietário ou vice-versa.

O proprietário, pessoa jurídica ou física, possui no tribunal marítimo a inscrição da embarcação no seu nome e ele mesmo poderá, igualmente, armá-la, colocando-a em condições de navegabilidade, conforme as normas da autoridade marítima, ou poderá fretá-la a um terceiro que será então o armador, isto é, quem irá usá-la com fins comerciais. Dessa forma, proprietário e armador pode ser uma só pessoa ou serem pessoas diferentes.

A bordo, o armador possui o comandante da embarcação como preposto diante das autoridades legais que, também, poderá receber obrigações no seu nome. O comandante é a autoridade máxima a bordo e é o responsável pela operação da embarcação, de forma segura, extensiva à carga, tripulantes e demais pessoas (SANTOS, 2009).

Em embarcações comerciais de bandeira brasileira deverão ser obrigatoriamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação, devido ao artigo 4º da Lei nº 9.432/97, com exceção de embarcações inscritas no Registro Especial Brasileiro, nas quais somente o comandante e o chefe de máquinas precisam ser brasileiros (artigo 11, § 6º da Lei 9.432/97). Em embarcações de pesca fretadas ou arrendadas a casco nu, com suspensão provisória da bandeira na nação de origem, inscritas no Registro Temporário Brasileiro de que versa a Lei nº 11.380/2006, precisarão

ter 2/3 da tripulação de brasileiros, obrigatoriamente, incluindo o Comandante e o Chefe de Máquinas.

A caracterização da relação de trabalho do marítimo brasileiro é de simples identificação, em virtude da natureza do emprego e igualmente da subordinação legal à pessoa do comandante da embarcação que, por seu lado, é subordinado ao armador ou ao proprietário, isto é, o comandante e outros marítimos são obrigatoriamente empregados (CARVALHO, 2005).

Contudo, em embarcações fretadas eles serão funcionários de quem? A resposta irá depender da forma de contrato de fretamento (a casco nu, por tempo ou por viagem). No fretamento a casco nu, a embarcação é dada, por prazo determinado, ao fretador, pessoa física ou jurídica que fica com sua propriedade e controle em questões de gestão náutica e pessoal, porém desprovida de tripulação. O fretador a casco nu possui o direito de determinar o comandante e a tripulação, trazendo para si a responsabilidade pela contratação deste, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho. Isto é, será o empregador (PAIXÃO; FLEURY, 2008).

O contrato de fretamento por prazo é caracterizado por entrega de todo ou parte do navio totalmente armado, tripulado, equipado e com condição de navegabilidade ao dispor do fretador, por prazo determinado, que adota a posse e o controle deste. Já o contrato de fretamento por viagem é a obrigação do fretador em pôr parte ou todo da embarcação, com tripulação, ao dispor do fretador para fazer uma ou mais viagens. Os dois são contratos de uso de serviços no navio. Dessa forma, a tripulação é empregada do fretador ou proprietário, diversamente do contrato a casco nu. Destaco que esta abordagem diz respeito às embarcações de bandeira brasileira, uma vez que nas estrangeiras, a relação de tripulantes com o armador possui regime jurídico próprio.

Quanto ao prazo, o contrato de trabalho do marítimo poderá ser por tempo determinado ou indeterminado. Porém, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego abraçado pela doutrina laboral, conjectura-se que todo funcionário é contratado sem determinação de tempo,

exceto nas restritas possibilidades legais de contratação por tempo determinado com respaldo no artigo 443, § 2º da CLT, que são: a) serviço onde à natureza ou transitoriedade tenha como justificar a predeterminação do prazo; b) de ações empresariais de modo transitório; c) de contrato de experiência (CARVALHO, 2005). Nota-se que não será o desejo do armador ou trabalhador que determinará a contratação por tempo determinado. É natural a contratação de marítimos para realizarem somente uma viagem (viagem redonda, do porto de origem ao porto de origem) ou uma viagem para entregar ou buscar uma embarcação em certo porto. Ou também, em embarcações de pesca estrangeiras arrendadas para atuarem em águas jurisdicionais brasileiras, nas quais o contrato de arrendamento é de até 2 anos. Casos que justificam e se encaixam na supracitada alínea "a" (PAIXÃO; FLEURY, 2008).

## **CAPÍTULO IV - RELAÇÃO DE TRABALHO MARÍTIMO E A LEI APLICÁVEL: JURISPRUDÊNCIAS**

Neste ponto do presente estudo passa-se a verificar jurisprudências onde é possível analisar de forma mais prática as condições do trabalho marítimo no Brasil e em águas internacionais destacando ainda a regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia.

Inicialmente, versa-se sobre o desembarque de trabalhadores marítimos, suas possibilidades em terras estrangeiras e as documentações exigidas, esse tópico é verificado, pois o livre acesso desses trabalhadores marítimos em águas e terras internacionais nas ocasiões de desembarque afeta de forma direta a qualidade e as condições do exercício laboral.

Na atuação do trabalho marítimo a mobilidade se faz essencial e a documentação para tal deve ser conforme as leis vigentes nacionais e internacionais de modo que as condições de trabalho não sejam afetadas.

Nas duas jurisprudências a seguir é notório quais documentos são necessários para o exercício do trabalho marítimo, como e onde pode haver o desembarque desses trabalhadores.

TRF1, RCHC nº 1999.01.00.017740-0/PA – nesse caso jurídico, determinou-se que se o desembarque dos trabalhadores marítimos em território nacional se dá somente no decorrer da escala do navio, por motivo de licença em terra, torna-se indevida a exigência de visto consular, bastando a carteira de identidade de marítimo devidamente válida, consoante o que já se abordou nos termos da Convenção 108 da OIT; e

TRF1, HC nº 1998.01.00.095774-0/PA - segundo o que determina a Convenção nº 108 da OIT, todos os países-membros deverão autorizar a entrada em território nacional, por motivo de licença em terra, com duração temporária, na escala do navio, de qualquer trabalhador marítimo portador de carteira de identidade de marítimo válida, entrando em concordância com o art. 49 do Decreto nº 86.715, de 1981, regulamentando a Lei nº 6.815, de 1980,

inspirado pela regra constitucional inserta do art. 178, Emenda Constitucional nº 7, de 1995, permitindo a navegação de cabotagem a embarcação estrangeira.

É imprescindível então entender que, segundo a jurisprudência supracitada, trabalhadores estrangeiros a serviço de empresa de navegação estrangeira contratada por empresa nacional (brasileira) não precisam de visto temporário para desembarcar nas escalas da embarcação, sendo apenas necessário a apresentação da carteira de identidade de marítimo válida. Essas jurisprudências reiteram a importância dessa documentação para que demais leis benéficas aos trabalhadores marítimos sejam consideradas aplicáveis e validas.

Outra jurisprudência - TRF1, REOMS nº 1999.01.00113611-8/PA - evidencia a mesma decisão a ser seguida, não havendo necessidade do visto, nem mesmo temporário, para tripulantes estrangeiros exercendo atividades a bordo do navio estrangeiro, isso porque se trata de serviços desempenhados por esses, temporariamente, nas escalas da embarcação e, exclusivamente, em seu interior, considerado para fins trabalhistas (muito relevante nesse ponto) juridicamente como prolongamento do território de origem. Entende-se que certas jurisprudências já apregoam que o navio de bandeira estrangeira é uma continuação do solo de origem de sua bandeira, devendo, portanto ter suas leis nacionais devidamente levadas em consideração.

As jurisprudências aqui analisadas destacam claramente que o trabalhador marítimo brasileiro não precisa de visto para estar em território estrangeiro em escalas de serviços, sendo o mesmo para estrangeiros no Brasil, no entanto é bem importante destacar que esse precedente é apenas para trabalhadores marítimos, onde outra jurisprudência decreta que não sendo o trabalhador marítimo e sim fixo em terra devesse normalmente possuir visto para trabalhar em terras nacionais (brasileiras), que assim revela:



Proibição legal de exercício de atividade remunerada por estrangeiro depende do tipo de visto concedido. De acordo com art. 98, combinado com o art. 13 da Lei nº 6.815/80, a vedação da atividade remunerada ao estrangeiro que se encontra no Brasil limita-se às seguintes condições: visto de turista, visto de trânsito, visto temporário na condição de estudante e dependente de titulares de quaisquer vistos temporários. Com base na lei, a Subseção de Dissídios Individuais I, em processo relatado pelo ministro Milton de Moura França, não conheceu recurso de embargos contra decisão da Terceira Turma mantendo a do TRT da 1ª Região. A reclamada, uma escola que adota o sistema norte-americano de ensino, argumentava que a reclamante, uma estrangeira que deu aulas na escola, não poderia exercer atividade remunerada no país, visto que possuía apenas visto temporário. O relator observou que o Regional reconheceu que a professora prestou serviços à reclamada e que possuía visto temporário, sem entretanto especificar seu tipo, não podendo essa questão fática ser examinada em grau de recurso no TST. Assim, não poderia ser enquadrada na exceção legal proibitiva da prestação de serviços, uma vez que não envolve o reexame do quadro fático não definido, quer pela turma, quer pelo Regional. O relator pondera que o trabalho seria, quando muito, proibido mas não ilícito, e, nessa condição, poderia e pode produzir todos os efeitos legais, sendo inviável sua comparação com o 'jogo do bicho', acrescentando que trabalho proibido é aquele que o legislador restringe a determinados trabalhadores (em razão de idade, segurança e higiene do trabalho e outras hipóteses objetivas) mas que, uma vez prestado, gera todas as conseqüências trabalhistas a favor do empregado<sup>35</sup>.

Documentações e suas exigências assim como possibilidades de mobilidades são condições de trabalho no setor marítimo que devem ser respeitadas para o bem estar e desempenho livre e regularizado do trabalho marítimo.

Passando a analisar a questão da "lei do pavilhão", para fins de decisões trabalhistas jurídicas, tem-se a jurisprudência do TRT da 9ª Região, que revela que a lei do Pavilhão ou da Bandeira<sup>36</sup> decreta que as relações de trabalho da tripulação de navios devem ser regidas pelas leis do local da matrícula da embarcação, mas conclui-se que em casos singulares, como o exposto não tem aplicação sendo configurada a hipótese chamada "bandeira de favor".

Nessas ocorrências o país onde está matriculado o navio não guarda relação com o 'armador', ou seja, o explorador da atividade econômica da embarcação. Ficou então demonstrada nos autos que a relação jurídica se

---

<sup>35</sup> Processo nº TST-ERR-380.879/97.5, Rel. Milton de Moura França. Julgado em 08/10/2001. Publicado no DJ em 26.10.2001. **Boletim nº 11** - 31 de outubro de 2001 – TST.

<sup>36</sup> Constante da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana ratificada através do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante.

firmou entre a reclamante (trabalhadora brasileira) e a segunda reclamada (empresa com sede no Brasil, explorando roteiros da costa brasileira), não se cogitando a aplicação da lei da bandeira da embarcação.

Como se nota, a lei de bandeira tem suas exceções que devem ser analisadas nas decisões jurídicas finais em prol de uma igualdade de direitos para ambos os lados.

Com relação ao trabalhador de fronteira a jurisprudência cita também decisões polêmicas, como no caso do julgado TRT 4ª Região/RS, 6ª T, que revela que segundo a melhor doutrina, o Enunciado nº 207 da SJTST, adotando o princípio da *lex loci executionis*, sofre temperamentos na aplicação, pois em caso de trabalhador fronteiriço prestando trabalho em país estrangeiro sem que se poderá desvincular-se fisicamente do país de origem<sup>37</sup>.

Ainda em decisão do TRT 24ª Região, quando da competência da justiça do trabalho no Brasil, para trabalho fronteiriço destaca-se a incidência do disposto no § 2º do art. 651 da CLT<sup>38</sup> - aplicação da legislação pátria.

Torna-se clara a competência da Justiça Brasileira Especializada dirimindo conflitos de interesse de empregado brasileiro, prestando serviços em filial de empregadora no estrangeiro, com sede no Brasil, conforme preceito insculpido no § 2º do art. 651 da CLT. De modo que o domicílio do autor e da ré (*in casu*) forma indiscutível a competência *ratione loci* praticada pela E. JCJ.

Nesse caso tem-se que o princípio da *lex loci executionis*, abraçado como regra pelo Enunciado nº 207 deve ser excepcionado em casos de *travail frontalier*. Sendo que o trabalhador brasileiro, domiciliado e contratado no Brasil brasileira adentrando território do país vizinho apenas para trabalhar na filial da empregadora, determina a aplicação da legislação pátria afastando da

---

<sup>37</sup> Processo nº 01085.811/95-6, TRT 4ª Região/RS, 6ª T, Rel. Juíza Beatriz Zoratto Sanvicente, Data do Julgamento: 2.07.2003.

<sup>38</sup> Alcance do preceito insculpido no Enunciado nº 207 do C. TST.

legislação alienígena, como no caso vertente, invocando assim o princípio protetor<sup>39</sup>.

Outra jurisprudência interessante é relativa ao conflito de leis de espaço no tocante a trabalho de brasileiro em navio estrangeiro em que o empregado é contratado no Brasil, mas atua em águas internacionais.

Assim se decreta o Colendo DIPr (BRASIL, 2009) revelando na ocorrência que o princípio do centro da gravidade ou *most significant relationship*, decreta que as regras de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas em casos excepcionais, quando, sendo observadas cada circunstância do caso, destaca-se que a causa possui ligação muito mais forte com outro direito. Chama-se “válvula de escape”, em que se gera maior liberdade ao juiz para deliberar sobre o direito aplicável ao caso concreto.

Portanto, na hipótese de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, o princípio do centro da gravidade da relação jurídica delega poder a legislação brasileira.

De semelhante forma cita o TRT da 2ª Região (BRASIL, 2007) na ocasião de um recurso ordinário quando no trabalho em embarcação destinada a cruzeiro marítimo em águas territoriais brasileiras, mesmo que parcialmente tendo pré-contratação no território nacional onde a escolha foi pela súmula 207 e pela aplicação da lei trabalhista brasileira (lei 7.064/82, princípio da soberania). Torna-se evidente a intenção do legislador de apartar a possibilidade de emprego de normas alienígenas que contradigam ou deixem ao desamparo das leis brasileiras contratos de trabalho que são executados no Brasil. Torna-se ineficaz contrato realizado sobre a legislação estrangeira, mesmo que a bandeira da embarcação não seja nacional.

Em outro caso jurídico, tem-se um trabalhador recrutado no Brasil para prestar serviços em vários países, navegação de longo curso, sendo o navio de bandeira italiana. Nesse caso a trabalhadora admite que esteve a bordo de embarcação que navegava por diversos países, entre eles o Brasil. Assim a

---

<sup>39</sup> Processo nº 1.525/95 RO, TRT 24ª Região/MS, Rel. Juiz André Luis Moraes de Oliveira, publicado em 1º.03.1996, grifo nosso.

circunstância do navio em que prestou serviços o trabalhador ser de bandeira italiana não possui alcance embasado nos autos, pois e a embarcação era privada, houve prestação de serviços no Brasil.

Dessarte, considerando que as partes são brasileiras, estão presentes elementos de conexão para a atração da jurisdição nacional, ainda conforme o direito fundamental de acesso do trabalhador à Justiça.

Por consequência, tem-se que a legislação aplicável conforme leis brasileiras, mesmo porque o trabalhador prestou serviços no exterior, mas ele postula pedidos com base na CLT sendo essa a legislação que lhe é mais favorável. Nesse sentido não há que se esquecer que a Súmula 207, foi cancelada (BRASIL, 2012).

Nota-se que a jurisprudência é bem diversificada em suas decisões quanto a lei aplicável aos trabalhadores marítimos de navios com bandeira de conveniência, onde nem sempre o entendimento de um juiz prevalece na decisão do outro.

Relevante se faz citar uma jurisprudência acerca do princípio de territorialidade, que interfere de forma vital nas decisões jurisprudenciais no cenário estudado, onde esse princípio foi universalmente consagrado por ser considerado o mais favorável ao trabalhador que firma contrato em local diferente da prestação do serviço.

Na jurisprudência (BRASIL, 2009) em análise, porém, o trabalhador brasileiro atuava em navio com bandeira italiana navegando em águas brasileiras e internacionais. Assim, considera-se que a legislação aplicável deveria ser a italiana, em razão da bandeira. Mas considerando que o navio era privado, deverá ser aplicada a legislação brasileira no tempo em que a embarcação estiver em território nacional, tornando-se indubitável que, sendo o trabalho prestado em águas nacionais, a legislação aplicável é a brasileira. Já na parte em que o trabalho foi desempenhado em águas internacionais torna-se aplicável a legislação italiana, determinando o artigo 337 do CPC que é ônus da parte provar seu teor e vigência, não sendo suficiente a simples

alegação e no caso de não ter a parte se desincumbido de seu ônus, passa a prevalecer somente a legislação nacional. Mesmo se assim não ocorresse, tem-se que a pré-contratação do trabalho desse caos em questão ocorreu no Brasil, com empregada brasileira prestando serviços parcialmente no Brasil.

Em relação a essa notória flexibilidade que a jurisprudência apresenta quando no debate do presente assunto, tem-se a decisão jurisprudencial na qual se debate o conflito interespacial de normas<sup>40</sup> destacando que a solução do conflito interespacial de normas trabalhistas não está jungida à adoção rígida e sempre predeterminada da denominada *lex executionis*. Ela admite a procura de critérios flexíveis, atendendo ao ideal de proteção do indivíduo, conforme circunstâncias concretas.

Cresce o raciocínio expresso na doutrina de Magano (1987, p. 917-920) indicando que a prioridade atribuída à *lex laboris* não afasta a aplicação da lei comum das partes contratantes, no caso de ser essa mais favorável ao trabalhador, destacando que o Estado de origem não admite que seu súdito seja submetido a condições de trabalho consideradas inferiores ao padrão mínimo estabelecido.

---

<sup>40</sup> Processo nº 6.268-95 RO, TRT 9ª Região/PR, 2ª T, Rel. Juíza Rosalie Michaele Bacila Batista, publicado em 5.07.1996.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como foco de análise a regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia evidenciando a eficiência das leis aplicáveis às relações que esse trabalho estabelece. Algumas situações foram colocadas em destaque para verificação das doutrinas e jurisprudências alusivas aos devidos fatos.

Compreendeu-se que, por muito tempo, o trabalho foi visto como um castigo, um ato sofrido, sem direitos, sem retribuições, salvo não sofrer punições por não o praticar. No entanto, não é mais uma questão de escravidão. As circunstâncias atuais e os próprios moldes em que a lei é fundada afastam essas hipóteses. Assim, garantias trabalhistas não são apenas um conjunto de normas agregadas em um código, mas garantias constitucionais.

À medida que novas obras se desenvolvem sobre o assunto o trabalho, leis e relações desse cenário e como elas ganham ensejos em conversas despreziosas, um pouco de verdade, sim, a análise carrega. Leis diversas são debatidas e aprovadas tentando melhoraras condições trabalhistas e a visão do homem acerca do trabalho.

Mas o que importa é saber se a regra de comportamento predelimitada para as novas relações trabalhistas existe como realidade concreta e como se dá a sua transformação na experiência jurídica de acordo com os fatos. Não é relevante verificar se a norma jurídica corresponde a um ideal de justiça ou se preenche todas as exigências formais indicativas da sua validade. É direito o que efetivamente é aplicado na vida em sociedade e nas relações trabalhistas mais diversas, e não o que é formalmente prescrito ou idealmente desejável, uma reação antinaturalista e antiformalista, portanto, de cunho marcadamente sociológico.

O de mais valia nas relações de trabalho tende a uma perspectiva empírica, que tem como ponto de partida os fatos, do que à jurídica, de apoio exclusivamente na legislação, e que tenta barrar convencionalismos perpetuados pela tradição jurídica procurando encontrar a realidade da conduta

humana segundo uma perspectiva de fenômeno social revelado pela sociologia do trabalho, desprezando as “regras do papel”, que devem ceder lugar às “regras efetivas” e ao alcance prático dos preceitos jurídicos.

O positivismo sociológico traz à luz da sociedade o questionamento de que o direito, da maneira como é aplicado e conceituado, é efetivamente “eficiente”. Não basta às normas acompanhar o ideal de justiça, interesse social e coletividade. É necessário averiguar a aplicabilidade do direito na prática, não apenas entre linhas, supondo através de estudos uma tendência comportamental.

Dessa forma, quando este estudo se volta a verificar a regulamentação internacional sobre as condições de trabalho marítimo e sua eficácia, assim como as leis aplicáveis às relações de trabalho marítimo, percebe-se que ainda restaram muitos questionamentos e polêmicas, provocadas pela escassez de doutrinas e teorias alusivas e decisões judiciais divergentes.

Uma das principais conclusões que se pode extrair deste estudo é que houve uma evolução nas condições do trabalho marítimo tanto em águas nacionais (brasileiras) quanto internacionais, cenário em que legisladores, organismos internacionais e nações determinaram toda uma gama de regulações jurídicas para esse tipo de trabalho, desde a documentação exigida, a possibilidade de mobilidade em águas e terras internacionais até disputas judiciais trabalhistas e suas devidas jurisdições.

São diversas as situações que ainda geram dúvidas no cenário do trabalho marítimo, mas sem dúvida muitas convenções internacionais surgem para dissolvê-las e tentar regulamentar de forma ampla esse tipo de labor.

Mas, quando se observam as jurisprudências, nota-se que uma vasta multiplicidade de opiniões e decisões finais nem sempre se baseiam na lei de bandeira de conveniência para resolver conflitos trabalhistas, e ainda existe risco de a legislação trabalhista brasileira ser aplicável tanto para os brasileiros quanto aos estrangeiros em navios de bandeira nacionais-internacionais que

navegam em águas nacionais e internacionais, entre outras possibilidades inseridas no cenário das condições e legislações do trabalho marítimo.

Não existe conclusão unânime, principalmente no viés jurisprudencial. Todavia, espera-se que com este estudo, suas explicações teóricas e análises jurisprudenciais, uma luz seja lançada nos problemas que tanto afligem muitos trabalhadores marítimos, que em sua jornada de trabalho podem ficar sem as devidas proteções legais ou serem explorados, por ausência de lei aplicável aos seus casos específicos e extraordinários.



## REFERÊNCIAS

ANDERSON III, H. Edwin. The nationality of ships and flags of convenience: economics, politics and alternatives. **Tulane Maritime Law Journal**, Tulane, 1996.

ANTONMATTEI, Paul-Henri. Conflits de juridictions en droit du travail. **Droit International**, n. 573, p. 20, 1994.

ARAÚJO, Nadia de. **Direito internacional privado**: teoria e prática brasileira. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

AREAS FADDA, Eliane. **A conta serviços e a contribuição de uma marinha mercante nacional forte**. Rio de Janeiro: Escola Superior de Guerra, 1999.

BOCZEK, Boleslaw Adam. **Flags of convenience**: an international legal study. Cambridge: Ed. Harvard University Press, 1962.

BRASIL. **Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar**: Montego Bay - de 10 de dezembro de 1982, ratificada pelo Brasil em 12 de dezembro de 1988. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8617.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8617.htm)>. Acesso em: 12 jan. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 6.766, de 10 de fevereiro de 2009**. Promulga a Convenção nº 178 relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos, assinada em Genebra, em 22 de outubro de 1996. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6766.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6766.htm)>. Acesso em: 8 jan. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929**: Código de Bustamante. 1929. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). RO. n. 8.998/1991 - j. 20.11.1991. Relator: Juiz Roberto José Amarante Davis. **Diário Oficial do Estado**, Rio de Janeiro, RJ, 17 fev. 1992.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário. Matéria Trabalhista. Lei aplicável ao caso. Processo nº TRT/SP nº 00127200644602001. Relator: Juiz Carlos Francisco Berardo. São Paulo, outubro de 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário. Matéria Trabalhista. Lei aplicável ao caso. Processo nº TRT/SP nº 0009403220115020443. Relator: Juiz Armando Augusto Pinheiro Pires. São Paulo, 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (9. Região). Ac. n. 6.250/99 – RO. n. 10.580/98 – Relator: Juiz Altino Pedrozo dos Santos. **Diário Oficial do Estado**, Curitiba, 26 mar. 1999.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ac.TP n.2.288/87– Recurso de Revista nº 24/84. Relator: Ministro Mendes Cavaleiro. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 16 out 1987.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Matéria Trabalhista. Lei aplicável ao caso. Processo nº TST/RR127/2006-446-02-00.1. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, maio de 2009.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARLISLE, Rodney P. **Sovereignty for sale: the origins and evolution of the Panamanian and Liberian flags of convenience**. Annapolis: Ed. Naval Institute Press, 1981.

CARVALHO, Francisco Edivar. **Trabalho portuário avulso: antes e depois da Lei de Modernização dos Portos**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

CASTRO, Amilcar de. **Direito internacional privado**. 5ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 1996.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. Breves notas sobre a regulação econômica do setor de transportes aquaviários e portos. **UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.**, Londrina, v. 13, n. 2, p. 41-48, set. 2012.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. **Direito regulatório e inovação nos transportes e portos nos Estados Unidos e Brasil**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de (Coord.). **Direito marítimo: regulação e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de (Org.). **Direito marítimo made in Brasil**. São Paulo: Lex, 2007.

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COLOMBIS, C. John. **The international law of the sea**. Nova York: Ed. David McKay, 1967.

COOPING, Jasper. Merchant navy fleet sinks to less than 300. **The Telegraph**, 8 Jul. 2007. Disponível em: <<http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1556767/Merchant-navy-fleetsinks-to-less-than-300.html>>. Acesso em: 3 jan. 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato internacional de trabalho**. Curitiba: Academia Paranaense de Estudos Jurídicos, 2011. Disponível em: <[http://www.apej.com.br/artigos\\_doutrina\\_jadn\\_03.asp](http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_jadn_03.asp)>. Acesso em: 31 out. 2014.

DELGADO, M. Contrato de trabalho e afins: comparações e distinções. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho [da] 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61, p. 75-92, jan./jun.2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao contrato internacional de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FARAH, Gustavo Pereira. *A lex loci executionis* como único elemento de conexão do contrato internacional de trabalho. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 160, p. 24, out. 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2012.

GARCÍA, Manuel Alonso. **La autonomía de la voluntad nel contrato de trabajo**. Barcelona: Bosch, 1958.

GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. **Teoria e prática do direito marítimo**. 2.ed. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, João Carlos. Relações de trabalho e transformação no Porto de Santos. In: SINAP - SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO DE NEGÓCIOS EM AMBIENTE PORTUÁRIO, Santos, 2007. **Anais...** Santos: Universidade Católica de Santos, 2007.

GUIMARÃES, A. **Os fundamentos jurídicos do direito internacional do mar para as operações privadas desreguladas no alto-mar**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 4ª edición. Buenos Aires: Depalma, 1993.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. O Direito Marítimo e os órgãos da autoridade marítima. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. XII, n. 71, dez. 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6992](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6992)>. Acesso em: 8 nov. 2014.

LEONARDI, S. Sindacato, lavoro e classi sociali. **Rivista Giuridica del Lavoro e de la Previdenza Sociale**, Roma, n. 2, p. 192, 2001.

LIMA, Daniela et al. **Embarcações marítimas**: legislação de imigração aplicável e suas particularidades. São Paulo: Emduc, 2010.

LOZANO, Néstor de Buen. **La decadência del contrato**. 2ª ed. México: Editorial Porrúa, 1986.

MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço: lineamentos. **Revista LTr**, São Paulo, v. 51, n. 8, p. 917-920, ago. 1987.

MARCONATTO, Alessandra. O direito do trabalho e a globalização: notas para um debate. **Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, ano 8, n. 15, p. 71-98, jan./jun. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Dialética, 2005.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Alto-mar**. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Aplicação das leis no espaço e seus conflitos. **Repertório IOB de Jurisprudência, Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, caderno 2, n. 14, jul.2001.

MONEREO PÉREZ, J. L. El sistema de pensiones entre Estado y mercado. **Revista Relaciones Laborales**, Madrid, n. 15-16, p. 39, 2001.

NIBOYET, J. P. **Manuel de droit international privé**. 2. ed. Paris: Sirey, 1928.

OCTAVIANO MARTINS, E. **Curso de direito marítimo**. Barueri: Manole, 2013.

PAIXÃO, Cristiano; FLEURY, Ronaldo Curado. **Trabalho portuário**: a modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil. São Paulo: Método, 2008.

PALEN, Ronen. **The offshore world**: sovereign markets, virtual places and nomad millionaires. Ithaca: Cornell University Press, 2003.

PEDREIRA, Pinho. O contrato internacional de trabalho. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano II, n. 02, p. 69-70, 1994.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições do direito civil**: introdução ao direito civil: teoria geral do direito civil. 21. ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2006. v. 1, p. 167.

PERES, Antônio Galvão. **Contrato internacional de trabalho**: novas perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcante. **Tratado de direito privado**. Rio de Janeiro, RJ: Borsoi, 1964.v. 4.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito internacional público e privado**. 5.ed. rev. amp. e atual. Salvador: JUS PODVIM, 2013.

RAMOS, Rui Manoel Moura. **Da lei aplicável ao contrato de trabalho internacional**. Coimbra: Almedina, 1991.

RAPOSO, Alberto. **As bandeiras de conveniência**. Lisboa: Instituto Hispano-Luso-Americano de Direito Marítimo, 1989.

RIENOW, Robert. **The test of nationality of a merchant vessel**. Nova York: Columbia University Press, 1937.

RIVERO LLAMAS, J. El trabajo en la sociedad de la información. **Revista Aranzadi Social**, Navarra, n. 16, 2001.

RUSSOMANO, Gilda Maciel Corrêa Meyer. **Direito internacional privado do trabalho**: conflitos espaciais de leis trabalhistas. 2ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 1979.

SANTOS, E. **A convenção 108 da OIT e a exigência de vistos para a tripulação de navios estrangeiros afretados por empresas nacionais**. 2009. Disponível em: <<http://miller.adv.br/>>. Acesso em: 4 nov. 2015.

SANTOS, M. **Análise de acidentes com embarcações em águas sob jurisdição brasileira**: uma abordagem preventiva. 2013. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) - Escola Politécnica & Escola de Química, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, 2013.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 2001.

STALKER, P. **Workers without frontiers**: the impact of globalization on international migration. Ginebra: OIT: Lynne Rinner, 2000.

STEIN, M. **Bandeiras de conveniência**: análise jurídica e econômica. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

STRENGER, Irineu. **Direito internacional privado**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação complementar**. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 1964. v. 3.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Conflitos de leis do trabalho**: princípios de aplicação geral, empresas multinacionais, imunidade de jurisdição, normas especiais para Itaipu. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 1979.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Conflitos de leis do trabalho no espaço. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 18-26, jul./set. 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21 ed. atual. São Paulo: LTr, 2003. v. 1.

TAVARES DE OLIVEIRA, Carlos. **Portos e marinha mercante**. São Paulo: Lex, 2005.

TÔRRES, Heleno Taveira. Regime jurídico das empresas de transporte aéreo e marítimo e suas implicações fiscais. In: TÔRRES, Heleno Taveira (Coord.). **Comércio internacional e tributação**. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

UNCTAD. **Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento**: review of maritime transport. 2010. Disponível em: <[http://www.unctad.org/en/docs/rmt2010\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/rmt2010_en.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2014.

VALADÃO, Haroldo. **Direito internacional privado**: introdução e parte geral. 5ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos, 1980. v. 1-2.

WADDINGTON, J. Articulating trade union organization for the new Europa? **Industrial Relations Journal**, Oxford, v. 32, n. 5, 2001.

ZANONI, F. **Da possibilidade de adoção de um regime de trabalho diferenciado aos trabalhadores marítimos, através de instrumentos normativos**. Disponível em:<[FH Zanoni - professorcordeiro.com](http://FH.Zanoni-professorcordeiro.com)>. Acesso em: 12 nov. 2014.