



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Rodrigo Marquett Carvalho da Cruz

O TRABALHO MARÍTIMO PORTUGUÊS, AS PECULIARIDADES
DO CONTRATO DE TRABALHO E A APLICAÇÃO DA LEI ALÉM
DO TERRITÓRIO NACIONAL

VOLUME 1

Dissertação no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral orientada pelo Professor Doutor João Carlos Conceição Leal Amado e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Julho de 2019

1 2 9 0



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Rodrigo Marquett Carvalho da Cruz

O trabalho marítimo português, as peculiaridades do contrato de trabalho e a aplicação da lei além do território nacional

Portuguese maritime labour, the peculiarities of the labor contract and the application of the law beyond the national territory

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Empresariais/Menção em Direito Laboral.

Orientador: João Carlos Conceição Leal Amado

Coimbra, 2019

Agradecimentos

Gostaria de agradecer aos meus familiares, que sempre me apoiaram em todas as decisões na vida. Agradeço o meu pai, homem digno, justo e que me concedeu os bens mais importantes que um pai pode dar a um filho: caráter e educação. Minha irmã, que é um exemplo de dedicação e esforço, principalmente quando o assunto é relacionado aos estudos.

Agradeço ainda, ao meu orientador, Dr. João Leal Amado, do qual sinto muito orgulho de ser seu orientando. Desde as primeiras aulas demonstrou ser um professor de altíssimo conhecimento, e de uma humildade incrível para discutir as matérias em aula e ouvir seus alunos apresentarem opiniões das mais diversas, sempre motivando o debate e as reflexões.

Resumo

No geral, as regras relacionadas às relações de trabalho encontram amparo na Constituição da República Portuguesa e ainda no Código de Trabalho Português. É certo, que de modo geral, a maioria das regras relacionadas aos contratos de trabalho já encontram amparo no próprio Código do Trabalho.

Entretanto, tais regras podem ser insuficientes a depender do tipo de trabalho realizado e suas especificidades. Diversos trabalhadores possuem contratos especiais de trabalho, como os atletas, os empregados domésticos, os empregados em funções públicas, e ainda, os empregados marítimos. Sendo assim, tais trabalhadores possuem regras especiais contidas em legislação específica.

Com isso, o contrato de trabalho do empregado marítimo deve ser analisado na forma da sua legislação específica, a Lei 146/2015, de 09 de setembro, que possui diversas regras e determinações diversas do Código do Trabalho, que adapta o contrato de trabalho as peculiaridades contidas no labor e ainda apresenta diversas regras relacionadas a saúde e a segurança do trabalhador.

Para uma melhor análise do assunto e da referida lei específica, será necessário observar algumas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema, principalmente a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, além de Diretivas da União Europeia.

Além disso, é necessário verificar as partes abrangidas pela regra especial, as principais regras e direitos que devem ser observados no contrato de trabalho do empregado marítimo, e os limites territoriais da própria lei interna, que em determinados casos ultrapassa o território português.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho, marítimo, peculiaridades, contrato.

Abstract

In general, the rules related to labor relations are supported in the Constitution of the Portuguese Republic and also in the Portuguese Labor Code. It is true that, in general, most of the rules related to employment contracts are already covered by the Labor Code itself.

However, such rules may be insufficient depending on the type of work performed and its specificities. Several workers have special contracts of employment, such as athletes, domestic servants, public employees, and maritime employees. Thus, such workers have special rules contained in specific legislation.

Therefore, the employment contract used for maritime employees should be analyzed in light of its specific legislation, Law 146/2015, of September 9, which has several rules and determinations that differ from the Labor Code, which adapts the work contract to the peculiarities contained in the work and still presents several rules related to health and worker safety.

For a better analysis of the subject and the specific law, it will be necessary to observe some international conventions of the International Labor Organization on the subject, especially the Maritime Labor Convention of 2006, as well as European Union Directives.

In addition, it is necessary to verify the parties covered by the special rule, the main rules and rights that must be observed in the employment contract for maritime employees, and the territorial reach of the internal law itself, which in certain cases exceeds Portuguese territory.

KEYWORDS: labour, maritime, peculiarities, contract.

Lista de siglas e abreviaturas

Convenção STCW - Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quarto para os Marítimos de 1978

CTM de 2006 – Convenção do Trabalho Marítimo de 2006

DGRM - Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos

ECSCA - Associação de Armadores da Comunidade Europeia

FST - Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

Índice

Agradecimentos.....	2
Resumo.....	3
Abstract.....	4
Lista de siglas e abreviaturas.....	5
Índice.....	6
Introdução.....	7
Dos contratos especiais de trabalho.....	11
Das Convenções Internacionais da OIT.....	20
Da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.....	22
Das Diretivas da União Europeia.....	31
Da Diretiva 1999/63/CE.....	32
Da Diretiva 2009/13/CE.....	34
Da Diretiva 2012/35/EU.....	38
Da Diretiva 2013/54/EU.....	39
Da Lei interna portuguesa.....	40
Dos empregados abrangidos pela Lei.....	42
Do Armador.....	46
Do contrato de trabalho dos empregados marítimos.....	47
Da duração do trabalho dos empregados marítimos.....	55
Do espaço territorial que reflete a Lei nacional.....	57
Da ratificação da Convenção pelo Brasil.....	61
Conclusão.....	63
Referências.....	66

Introdução

Desde a antiguidade, o homem utiliza a navegação como meio de transporte de pessoas e de mercadorias, valendo utilizar como exemplo povo fenícios que se especializaram nas longas viagens marítimas para importar e exportar mercadorias ¹. Aos poucos, a navegação foi se desenvolvendo e se estendendo a outros povos, ampliando cada vez mais o comércio entre os países. ²

Com o desenvolvimento das embarcações, o seu crescimento tecnológico, e ainda, tendo em vista a curiosidade inerente ao ser humano de buscar novos horizontes, foram realizadas as grandes navegações e a expansão do conhecimento geográfico.

Muitos anos depois dos fenícios, em 22 de abril de 1500, o descobridor português Pedro Álvares Cabral navegou pela primeira vez em território brasileiro, o qual sua

¹ “Os fenícios eram uma antiga civilização que se estabeleceu onde hoje ficam o Líbano e partes da Síria e de Israel. Calcula-se que eles chegaram a essa região por volta do século 30 a.C., mas os historiadores ainda não conseguiram precisar de onde eles teriam partido – especula-se apenas que de algum ponto do golfo Pérsico. Ao longo da costa do mar Mediterrâneo e em ilhas da região, os fenícios montaram várias cidades-estados independentes, como Biblos, Tiro e Tripolis. Tais cidades atingiram o auge por volta do século 12 a.C., quando antigas potências que dominavam essa parte do Oriente Médio – como os impérios egípcio e hitita – estavam enfraquecidos. Aproveitando a oportunidade, os fenícios transformaram suas cidades em importantes pólos comerciais. Como não eram grandes produtores de mercadorias, eles atuavam como uma espécie de importadores e exportadores da Antiguidade. Ou seja, compravam vinho de uma região e vendiam para outra, que por sua vez produzia óleo e assim por diante. Para fazer tantos negócios, os fenícios se especializaram em longas viagens marítimas. Graças a esse espírito comerciante-aventureiro estabeleceram pontos de colonização – que mais pareciam grandes mercados – em várias áreas do mar Mediterrâneo, como no norte da África e na costa da Itália e da Espanha. A partir do século 9 a.C., porém, esse poderio foi se esfacelando aos poucos diante da expansão de outras civilizações do Oriente Médio, como a dos assírios (no atual Iraque) e a dos persas (no Irã). No século 4 a.C., as cidades fenícias perderam de vez sua importância comercial após serem invadidas pelo império de Alexandre, o Grande.” (Matéria divulgada no site da revista SUPER INTERESSANTE. *Quem são os fenícios?* publicado em 18 de abril de 2011, disponível em <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/quem-foram-os-fenicios/> . Acessado em 02/01/2019)

² “1 – A apresentação do ambiente geográfico indica ao homem o gênero de vida que lhe está reservado. Essa concepção ratzeliana é aplicável quando se procura explicar a razão de ser do desenvolvimento da navegação e do comércio marítimo. Assim, ao povo fenício couberam tais empreendimentos tão-somente por habitar região estreita de terra, apertada entre as montanhas do Líbano e as plagas do Mediterrâneo. Mais tarde, todos os povos situados à beira-mar, seguindo o exemplo dos fenícios (passaram, pouco a pouco, a se dedicar também àquelas atividades. Com a intensificação crescente da navegação e do comércio pelo mar, surgiu a necessidade de serem criadas e adotadas e adotadas normas especiais distintas à sua regulamentação. O conjunto dessas regras constitui, então, o que se chamou de direito marítimo.” (Cfr. LACERDA, José Cândido Sampaio de. *Curso de Direito Privado da navegação*. Volume I, Direito Marítimo. 3ª Edição. Revista e atualizada por Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro, Editora Freitas Bastos. 1984, página 17)

marcante descoberta ocorreu por equívoco ao buscar caminho para as Índias³, iniciando assim o longo e duradouro vínculo entre Brasil e Portugal.

Diversas outras descobertas territoriais ocorreram graças as grandes navegações, não apenas por Portugal, mas também diversos outros países, como Inglaterra, Espanha, e etc.

A importância da navegação não marcou apenas o descobrimento de terras ao redor do mundo, mas também foi de grande valia para o comércio internacional, com o transporte de cargas dos mais diversos cantos do mundo, como por exemplo, as especiarias vindas da Índia na época das navegações de Pedro Álvares Cabral ou o comércio marítimo dos fenícios.

Não obstante, a utilidade da navegação para o comércio não ocorreu apenas no passado.

Na verdade, até os dias atuais, no mundo moderno e globalizado, e a diversidade de transportes, como o ferroviário, rodoviário e aeronáutico, o transporte marítimo é de extrema importância e vastamente utilizado por diversos países, com viagens nacionais e internacionais.

As embarcações sofreram modernizações de acordo com o tempo. Entretanto, ainda no atual mundo moderno, existem diversas pessoas trabalhando para a realização das atividades marítimas. Embora necessite de diversas pessoas trabalhando em terra, ainda existem muitos empregados realizando trabalho embarcado em pequenos barcos, navios ou até plataformas.

Alguns realizam pequenas viagens, outros necessitam de mais tempo para completar o percurso. E com as necessidades específicas de cada setor, os empregados necessariamente sofrem os reflexos. Tais reflexos podem repercutir inclusive, no próprio contrato de trabalho.

Não existem dúvidas da importância do contrato de trabalho e da relação laboral na sociedade. Não se trata apenas de um contrato onde se presta um serviço e se recebe um

³ “Para ter uma idéia da precariedade do sistema de navegação, à época, vale lembrar o descobrimento do Brasil, onde seu descobridor – Pedro Álvares Cabral – o descobriu por mero acidente. Ele se dirigia às Índias Ocidentais, e tendo perdido a rota para aquele continente procurou um abrigo durante a tempestade, ao qual denominou de Porto Seguro, sendo que só após percebeu que estava em local diverso do pretendido.” (Cfr. GIBERTONI, Carla Adriana Comitê. *Teoria e Prática do Direito Marítimo*. 3ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2014, página 6, apud ANJOS, Gomes, *Curso de Direito Marítimo*. Rio de Janeiro, Editora Renovar, 1992, página 1)

valor. Na relação laboral existem diversos valores e atributos assumidos que assumem um verdadeiro papel social perante a sociedade.⁴

No Direito do Trabalho, se verifica que existem regulamentações básicas aplicáveis a uma grande amplitude de trabalhadores e empregadores, e em diversos casos, quando se tratam de contratos de trabalho básicos e sem muitas peculiaridades no labor exercido, as normas comuns trabalhistas são suficientes para regulamentar a relação laboral existente entre as partes.

Por sua vez, existem categorias que possuem certas especificações que diferem do trabalhador comum, nas quais são necessárias algumas regras próprias.

Tais regras específicas servem tanto para diferenciar o trabalhador com direitos mais específicos e de certa forma melhores que o básico adotado pela legislação, como também em alguns casos para adaptar aquele contrato mais específico na realidade daquele trabalhador, na medida em que a legislação básica seria insuficiente ou até injusta ao ser aplicada a um contrato específico.

Essas regras próprias e específicas podem aparecer de diversas formas na relação laboral entre empregado e empregador, como em lei própria e específica, em negociações coletivas sindicais ou ainda dentro do próprio contrato individual de trabalho realizado entre as partes.

Pois bem. Em se tratando de espécies de trabalhos peculiares, tem-se como um exemplo claro figura do trabalhador marítimo. Basta imaginar que o referido labor será efetuado dentro de uma embarcação em alto mar, ou seja, o empregado estará totalmente fora de terra firme, longe de casa, da sua família e da civilização (exceto os funcionários dentro da embarcação) por certo período, podendo permanecer embarcado por dias ou até meses.

Além disso, é uma espécie de trabalho que requer um cuidado especial em relação às regras de prevenção, pois qualquer descuido pode acarretar em acidentes desastrosos.

⁴ Importante observar as palavras de Amauri Mascaro Nascimento no capítulo sobre a história do direito do trabalho clássica, quando se fala sobre a questão social: “A expressão questão social não havia sido formulada antes do século XIX. Os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial. Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.” (Cfr. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva. 2011. Página 33)

Com isso, a importância de regras de prevenção contra acidente e uma busca ao trabalho seguro são de suma importância, devendo ser mais cautelosas que as outras modalidades comuns de trabalho.

Deve-se observar ainda que muitos dos trabalhadores marítimos realizam diversas viagens internacionais, para realizar a operação necessária determinada pelo seu empregador.

A entrada em outro país, com regras próprias e autonomia nacional pode ocasionar diversos problemas, principalmente se ocorrer algum imprevisto no curso da viagem.

Com isso, os empregados precisam estar resguardados caso ocorra qualquer problema, para não ficarem desamparados e sem ajuda no caso da ocorrência de um imprevisto, sem a possibilidade de retornar ao seu país de origem ou sem receber a ajuda que necessita.

Ou seja, resta evidente que apenas as regras comuns laborais contidas no Código do Trabalho seriam insuficientes para regulamentar o contrato especial de trabalho do trabalhador marítimo, motivo do qual são necessárias regulamentações específicas, nacionais e internacionais.

Ao longo dos anos, a OIT editou uma série de convenções internacionais relacionadas aos trabalhadores marítimos. Diversos países, ratificando ou não as convenções da OIT, também editaram leis e regras relacionadas aos referidos contratos, diante da especificidade do tema e a necessidade de uma regulamentação mais específica e diferenciada.

No ano de 2006, a OIT editou uma convenção sobre o trabalho marítimo, buscando reunir as diretrizes contidas nas outras convenções, e ainda em outros documentos internacionais editados por outras organizações, realizando documento único e mais completo possível para dirimir sobre a referida categoria.

Tal convenção ficou conhecida como Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, e é o pilar internacional sobre trabalho marítimo. Vale observar que tal Convenção foi ratificada por 93 países, e já passou por três emendas.⁵

⁵ Informações retiradas no site da Organização Internacional do Trabalho (OIT) disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:31233_1. Acessado em 21/06/2019.

Dentre vários países signatários, Portugal é um dos que ratificaram a referida convenção, editando em seguida lei interna para versar sobre o tema em sua legislação nacional.

Com isso, devem ser observados os parâmetros contidos na legislação interna para o cumprimento da convenção internacional ratificada, observando suas regras diferenciadas e ainda a possibilidade de efeitos internacionais ocasionados pela peculiaridade do trabalho marítimo.

Dos contratos especiais de trabalho

As peculiaridades contidas no trabalho marítimo geraram a necessidade de elaboração de leis e regras específicas, como visto acima, inclusive implementando regras especiais a serem observadas no próprio contrato de trabalho. As referidas regras podem ser apresentadas em legislação própria, em negociações coletivas ou em regras estabelecidas pelas próprias partes no contrato de trabalho individual.

Entretanto, deve ser observado que os marítimos não são os únicos que possuem regras específicas. Na verdade, o Código do Trabalho português possui apenas regras básicas. Mas ao depender do tipo de labor a ser exercido, o vínculo laboral pode necessitar de outras regras para não se tornar insuficientes ou até injusto. Deste modo, evidente a necessidade de buscar direitos que tornem a relação laboral mais justa.⁶

Por tal razão, ao longo dos anos foram desenvolvidas leis e regras específicas a determinados contratos especiais de trabalho, regras estas, de acordo com o artigo 9º do Código do Trabalho⁷, utilizadas em conjunto as regras do Código do Trabalho desde que não haja conflito com a lei específica.

Com isso, a legislação portuguesa possui regras próprias para diversos tipos de contratos de trabalho especiais.

⁶ *“Todo direito que existe no mundo foi alcançado através de luta; seus postulas mais importantes tiveram de ser conquistados num combate contra as coortes dos opositores; todo e qualquer direito, seja o direito dum povo, seja o direito do indivíduo, só se afirma através duma disposição ininterrupta para a luta. O direito não é uma idéia, é uma força viva.”* (Cfr. IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. Tradução e apresentação: Richard Paul Neto. Rio de Janeiro, Editora Rio, 1975. Página 15)

⁷ PORTUGAL. Artigo 9º do Código do Trabalho. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Disponível em <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acessado em 05/07/2019)

Um exemplo de contrato especial de trabalho é o empregado doméstico, do qual é regido pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro.⁸

Ora, a diferença entre o contrato do empregado doméstico e um contrato de trabalho comum regido pelo Código do Trabalho é evidente, a se iniciar pelas partes que constam no contrato.

Diferentemente de um contrato de trabalho comum, onde se tem de um lado o empregado hipossuficiente e do outro lado um empregador que costuma ser uma empresa, pessoa jurídica com toda uma estrutura, no caso do trabalho doméstico se observa um empregado para exercer funções domésticas, e um empregador que é uma pessoa física, um agregado familiar.⁹

O objeto do contrato também é evidentemente diferenciado. Enquanto o trabalho realizado em uma pessoa jurídica possui o objetivo de gerar lucro, ou seja, o labor realizado pelo empregado acarreta, direta ou indiretamente, em benefício financeiro, no caso do empregado doméstico não existe lucratividade ao seu empregador.

Com isso, claramente não se pode estabelecer as mesmas regras contidas no Código do Trabalho para o empregado doméstico, motivo do qual se gerou a necessidade de uma legislação específica.

Um exemplo evidente é o subsídio de natal. O Código do Trabalho determina o pagamento ao trabalhador comum de subsídio de natal no valor referente a um mês de salário, devendo ser pago até o dia 15 de dezembro do ano.¹⁰ O trabalhador doméstico, por sua vez, o subsídio de natal deve ser pago até o dia 22 de dezembro, destacando que o valor recebido não pode ser inferior a 50% da remuneração correspondente a um mês, exceto os trabalhadores com cinco anos de antiguidade, que possuem direito a retribuição relacionada a um mês de trabalho.¹¹ Ou seja, o empregado doméstico recebe subsídio de natal inferior ao trabalhador comum, com exceção aos trabalhadores com cinco anos de antiguidade, e ainda recebem em data posterior ao trabalhador comum.

Outra diferença evidente se encontra nas formas de extinção contratual.

⁸ PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/220346/details/maximized>. Acessado em 07/07/2019.

⁹ Artigo 2.º, número 1, do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro.

¹⁰ Artigo 263 do Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹¹ Artigo 12 do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro.

De acordo com o Código do Trabalho português¹², se verifica que o contrato de trabalho comum pode ser extinto por caducidade, revogação, despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento coletivo, despedimento por extinção de posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador.

Por sua vez, o Decreto-Lei n° 235/92, de 24 de outubro¹³ indica que o contrato de trabalho do empregado doméstico pode ser cessado por acordo das partes, caducidade, rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa, ou rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

Ou seja, já se verifica que existem menos modalidades de extinção contratual no caso do empregado doméstico.

Além disso, em relação à caducidade do contrato de trabalho, além das formas já previstas no Código do Trabalho, o empregado doméstico ainda possui outras duas modalidades, sendo estas, a manifesta insuficiência econômica do empregador, superveniente à celebração do contrato, e ainda a alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador, que torne imediata e praticamente impossível à subsistência da relação de trabalho.¹⁴ Vale destacar que no contrato de trabalho comum, a crise financeira empresarial pode acarretar uma redução ou suspensão dos contratos de trabalho¹⁵, destacando que para tal necessita comunicar tal intenção para a comissão de trabalhadores ou para a comissão intersindical ou comissão sindical¹⁶. Após tal comunicado, existe ainda uma fase de informações e negociações sobre tais reduções ou suspensões.¹⁷

Claramente as diferenças acima levam em consideração a situação do empregador doméstico, que obviamente não pode ser tratado da mesma forma que o empregador pessoa jurídica que objetiva gerar lucro.

A título de curiosidade, no Brasil também existem regras específicas para os empregados domésticos. Até 2013, a Constituição da República brasileira, ao estabelecer os direitos mínimos dos empregados brasileiros em seu artigo 7º, indicava uma exceção a

¹² Artigo 340 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹³ Artigo 27 do Decreto-Lei n° 235/92, de 24 de outubro.

¹⁴ Artigo 28, número 1, alíneas “c” e “d” do Decreto-Lei n° 235/92, de 24 de outubro.

¹⁵ Artigo 298 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹⁶ Artigo 299 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

¹⁷ Artigo 300 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

todos os empregados em seu parágrafo único, que era justamente o empregado doméstico, do qual eram assegurados apenas alguns dos 34 incisos contidos no artigo.¹⁸

Em 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional 72/2013¹⁹, conhecida como “PEC das domésticas”, que alterou o parágrafo único do artigo 7º.

Com a Emenda Constitucional, foram incluídos aos direitos dos empregados domésticos diversos outros incisos que já eram devidos aos empregados comuns, buscando aproximar ao máximo os direitos dos domésticos aos direitos trabalhistas genéricos já consagrados na Constituição.²⁰

Após, foi criada a Lei complementar nº 150/2015²¹, regulamentando os direitos da categoria, surgindo assim lei específica para o referido contrato de trabalho.

Com isso, ainda que tenha se aproximado ao contrato de trabalho comum, o empregado doméstico brasileiro ainda possui regras específicas e diferentes.

Vale registrar que com a vigência da Emenda Constitucional citada, embora tenha reconhecido mais direitos para os empregados domésticos, sua implementação gerou um problema para a categoria. Isto porque, com a inclusão de diversos direitos, e face às peculiaridades já citadas como a ausência de lucro na atividade e a posição do próprio empregador, houve uma demissão em massa no setor.²²

¹⁸ “Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.” (Cfr. BRASIL. Texto original do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, antes da emenda. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acessado em 11/07/2019)

¹⁹ “Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (Cfr. BRASIL. Emenda Constitucional nº 72/2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acessado em 07/07/2019)

²⁰ “No dia 02.04.2013, foi promulgada a EC nº 72/2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal e estendeu aos domésticos outros direitos, antes só garantidos aos urbanos (CLT) e rurais. Entre os novos direitos estão: jornada de 8 horas diárias, limitadas a 44 horas semanais, hora extra com acréscimo de 50% e, na forma da lei, adicional noturno, FGTS acrescido de multa de 40%, em caso de despedida imotivada, etc. Entretanto, alguns desses novos direitos dependiam de regulamentação.” (Cfr. CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, São Paulo: Editora Método. 2017. Página 336)

²¹ BRASIL. Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm . Acessado em 07/07/2019.

²² “De acordo com a presidente do Sindicato das Empregadas Domésticas da Bahia, Cleusa Santos, o número de homologações realizadas em maio no estado foi 25% maior do que a média de meses anteriores à aprovação da emenda, que passou a valer no início de abril.” (Cfr. ALBAN, Renato. Número de demissões de domésticas sobe 25% após nova lei. Publicado em 01 de junho de 2013. disponível em

Do mesmo modo, com a publicação da Lei complementar 150/2015, em complemento com a crise econômica no país, as demissões no setor continuaram no Brasil.²³

Com isso, se verifica que o contrato de trabalho dos empregados domésticos possui diversas peculiaridades, e a busca de novos direitos deve ser realizada com certa precaução para se evitar outros problemas.

Outro tipo de contrato de trabalho especial é o do empregado em funções públicas. Diferentemente do contrato de trabalho dos empregados domésticos, onde o empregador é normalmente um agregado familiar, no caso do empregado em funções públicas o empregador é um ente público, com toda uma estrutura de regras e organizações diferenciadas.

O trabalho em funções públicas possui lei especial na Legislação Portuguesa, conforme se verifica na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)²⁴.

As diferenças são evidentes, principalmente no modo de extinção do contrato de trabalho, da qual é regulamentada a partir do artigo 289 da LTFP.

Como exemplo, pode-se observar a extinção do contrato por termo certo. Isto porque, no regime do empregado público, se verifica que o contrato a termo caduca no prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador não comuniquem por escrito em até 30 dias, a vontade de renovar.²⁵

No regime privado, o entendimento é o oposto. Em regra, caso não haja declarações das partes, o contrato de trabalho é automaticamente renovado. Caso uma das partes não deseje renovar, ou seja, deseje encerrar o contrato na data do termo certo, deve ser expressamente declarado que não desejam renovar.²⁶

Além disso, no contrato do empregado público existe a modalidade de extinção em caso de impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu serviço²⁷.

<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/numero-de-demissoes-de-domesticas-sobe-25-apos-nova-lei/>. Acessado em 07/07/2019)

²³ MENEZES, César. *Nova lei e crise levam a demissão de muitos empregados domésticos*. Publicado em 01 de junho de 2016. disponível em <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2016/06/nova-lei-e-crise-levam-demissao-de-muitos-empregados-domesticos.html>. Acessado em 07/07/2019.

²⁴ PORTUGAL. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis. Acessado em 09/07/2019.

²⁵ Artigo 293 número 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

²⁶ Artigo 344 número 1 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

²⁷ Artigo 291, item “b”, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

No setor privado, a modalidade apresenta, além da impossibilidade do trabalhador de prestar o trabalho, a possibilidade da caducidade pelo fato da impossibilidade do empregador de receber o serviço.

Inclusive, ainda dentro da Secção da caducidade, o Código do Trabalho apresenta casos como a morte do empregador, a extinção da pessoa coletiva ou o encerramento da empresa²⁸, casos estes expressos no setor privado que podem ensejar a caducidade, e que não existe na legislação do trabalhador público no âmbito da caducidade.

Por fim, a última modalidade de caducidade contida na legislação dos trabalhadores públicos é a reforma por velhice ou invalidez. Nesta modalidade, em relação aos empregados públicos, extingue-se o contrato de trabalho quando o empregado se aposenta, tanto por velhice quanto por invalidez, e em qualquer caso, quando o trabalhador completar 70 anos de idade²⁹. Com isso, a caducidade ocorre de fato quando decorridos 30 dias sobre o conhecimento das partes da reforma ou a referida idade.

No contrato de trabalho do privado, a norma se posiciona de forma diversa. Isto porque, o Código do Trabalho³⁰ estabelece que, após 30 dias em que as partes tomam ciência da reforma do trabalhador, ou ainda, atingindo 70 anos, o contrato de trabalho passa a vigorar como contrato a termo, no período de seis meses, podendo ser renovado de forma ilimitada, e ainda, a caducidade deste contrato a termo fica sujeito a aviso prévio de 60 dias, em caso de iniciativa do empregador ou 15 dias em caso de iniciativa do empregado. Entretanto, note-se que não ocorre uma caducidade pela aposentadoria, mas uma caducidade face o contrato a termo certo, que se transformou em contrato a termo em face da reforma por velhice.

A segunda modalidade de extinção do vínculo de emprego público contido na LTFP a partir do artigo 295 é a extinção por acordo. No regime privado tal modalidade é chamada de revogação, a partir do artigo 349 do Código do Trabalho, pois se entende que as partes, em comum acordo, resolvem revogar aquele contrato de trabalho.

No setor público, a extinção por acordo precisa passar por diversos requisitos, como a comprovação de ganhos financeiros e redução de despesa do empregador público, a demonstração de que o trabalhador não requer substituição, e a demonstração de

²⁸ Artigo 346 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

²⁹ Artigo 292 número 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³⁰ Artigo 348 número 1 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

disponibilidade orçamental no ano da cessação para pagar a compensação do trabalhador público.³¹

Além disso, o referido acordo precisa de prévia autorização de membros do governo responsáveis pela área de finanças e da administração pública, e ainda, membro do governo que exerça poder de direção, superintendência ou tutela do empregador público.³²

Além de todos os requisitos acima, inerentes ao acordo do empregado público, a lei ainda determina que as parcelas precisam estar discriminadas, tanto a título de compensação, quanto as decorrentes de créditos vencidos.³³

Em relação à compensação, o artigo aponta ainda uma delimitação do referido valor, de, no máximo, 20 dias de remuneração para cada ano trabalhado, salvo em regime especial.³⁴

Aqui vale realizar um comparativo com o regime privado. No regime privado, não é necessário delimitar expressamente os valores, e não existe na legislação um valor máximo para pagamento, delimitando apenas na lei que, em caso de uma compensação global, presume-se que estão incluídos os créditos vencidos ou os exigíveis em face da extinção contratual.³⁵

Embora não conste expressamente no artigo 289 da LTFP, importante inserir como uma espécie de extinção de vínculo de emprego a cessação no período de experiência, pois este possui suas regras e peculiaridades próprias.

No emprego público, seja qual for a modalidade de vínculo de emprego, o empregado estará submetido a um período experimental, podendo ser ele a experiência de um novo vínculo de emprego, ou ainda, a experiência dentro de uma função nova³⁶.

O período de experiência é essencial justamente para as partes verificarem se o referido funcionário se enquadra naquele emprego, se adapta a aquela função específica, para que tenham certeza daquele vínculo antes que se iniciem as regras de estabilidade de emprego como contidas na legislação aos empregados que já ultrapassaram este período.

³¹ Artigo 295 número 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³² Artigo 295 número 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³³ Artigo 296 números 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³⁴ Artigo 296 números 1 e 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³⁵ Artigo 349 número 5 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

³⁶ Artigo 45, número 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

O período de experiência pode variar de 90 a 240 dias quando se trata de contrato de trabalho por tempo indeterminado, a variar conforme a carreira, ou de 15 ou 30 dias no contrato a termo certo, a depender do tempo de duração.³⁷

Vale notar ainda, que o trabalhador é submetido a uma avaliação dentro desse período de experiência. Caso concluído o período experimental e o trabalhador não tenha êxito em se manter no emprego, este cessará automaticamente os efeitos sem direito a indenização ou compensação caso a experiência seja do período inicial do emprego. Caso a experiência seja na função, caso o empregado não tenha êxito, este retornará ao seu cargo anterior³⁸.

Em relação ao regime privado, se verifica que este também possui o período de experiência, com os mesmos prazos do regime público com caso de contrato de trabalho acima citados. Não obstante, no regime privado o período de experiência pode ser excluído³⁹, o que não pode ocorrer no regime público⁴⁰.

Vale informar ainda, que no setor privado, se observa que dentro do período de experiência, ambas as partes avaliam se desejam manter aquele emprego, e caso uma das partes deseje encerrar o contrato, poderá realizar a ruptura sem nenhum aviso prévio ou um motivo determinado.⁴¹

Com isso, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem motivo e sem necessidade de pagar indenização.⁴²

Entretanto, o próprio artigo traz algumas pequenas exceções, onde aduz que caso o contrato já tenha durado mais de 60 dias, necessita-se de um aviso prévio do empregador de 7 dias, e caso o período de experiência tenha durado mais de 120 dias, será necessário um aviso pelo empregador de 15 dias, e caso não haja o cumprimento, ainda que parcial dos referidos prazos, deve-se pagar a retribuição devida do referido período.⁴³

³⁷ Artigo 49, números 1 e 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³⁸ Artigo 45 números 3 e 4 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

³⁹ Artigo 111 número 3 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴⁰ Artigo 51 número 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

⁴¹ “*Este período corresponde à fase inicial de execução do contrato de trabalho, durante a qual as partes aferem, na prática, do seu interesse na prossecução do vínculo, podendo, em caso negativo, fazê-lo cessar sem necessidade de aviso prévio ou de invocação de qualquer motivo.*” (Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Editora Almedina. 6ª Edição. 2016. Página 200.

⁴² Artigo 114, número 1 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴³ Artigo 114, números 2, 3 e 4 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

No regime público, as regras são diferentes. Apenas o empregado pode denunciar o contrato sem invocar justa causa e sem direito a indenização⁴⁴. O empregador não pode denunciar o contrato da mesma forma. Caso o empregador deseje rescindir o contrato dentro do período de experiência, este deve realizar por ato fundamentado, nos termos do artigo 45 número 5 da LTFP.⁴⁵ Entretanto, o regime público não traz a regra do aviso por parte do empregador em caso de contratos ultrapassados 60 ou 120 dias, como é o caso do setor privado.

Conforme visto acima, as modalidades de extinção de vínculo de emprego nas funções públicas possuem importantíssimas peculiaridades, se diferenciando do regime privado em inúmeros aspectos.

Outro exemplo de contrato especial na legislação portuguesa é o contrato de trabalho do praticante desportivo.

Mais uma vez, um contrato totalmente diferente dos empregados comuns, mas diferentemente dos empregados domésticos, o lucro neste contrato pode chegar a valores exorbitantes. Com isso, regulamentou-se o referido contrato com a Lei n° 28/98, de 26 de junho.⁴⁶

Um exemplo evidente de diferença do contrato desportivo é a forma, onde existe a necessidade de tal contrato ser redigido por escrito e assinado por ambas as partes.⁴⁷ Tal necessidade não ocorre quando se trata do contrato de trabalho comum, contido no Código do Trabalho.⁴⁸

Existem ainda outras categorias com legislação especial, como os profissionais de espetáculos⁴⁹ e os empregados a bordo das embarcações de pesca⁵⁰.

⁴⁴ Artigo 47 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho.

⁴⁵ A necessidade da realização de ato fundamentado ocorre “*uma vez que a sua decisão estará dependente da demonstração da inadequação do trabalhador para o exercício das funções que fora contratado.*” (Cfr. PIRES, Miguel Lucas. *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública*. Editora Almedina. 2013. Página 249)

⁴⁶ PORTUGAL. Lei n° 28/98, de 26 de junho. Disponível em https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/Lei_28-98.pdf. Acessado em 07/07/2019.

⁴⁷ Artigo 5°, número 2 da Lei n° 28/98, de 26 de junho.

⁴⁸ Artigo 110 do Código do Trabalho. Lei n° 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁴⁹ PORTUGAL. Lei n° 4/2008, de 7 de fevereiro. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1084&tabela=leis. Acessado em 10/07/2019.

⁵⁰ PORTUGAL. Lei n° 15/97, de 31 de maio. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=761&tabela=leis. Acessado em 10/07/2019.

Em relação aos empregados a bordo de embarcações de pesca, vale observar que, que embora trabalhem embarcados, tais profissionais não são abrangidos pela Lei nº 146/2015, de 09 de setembro, por haver exclusão específica na lei.⁵¹

Com isso, observa-se que existem diversos contratos especiais de trabalho, que possuem regras específicas para se adaptarem ao labor exercido pelo empregado e as diferenças contidas nos contratos.

Das Convenções Internacionais da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um órgão internacional vinculado à ONU (Organização das Nações Unidas), e foi fundada em 1919 com o intuito de promover um trabalho decente para todos.⁵²

Ao longo dos seus 100 anos de história, a OIT elaborou diversas convenções e orientações aos países membros, buscando sempre estabelecer melhores condições ao trabalho de forma internacional.⁵³

Merecem destaques as convenções internacionais da OIT relacionadas aos direitos fundamentais que o referido órgão assim as consideram que são: os direitos referentes à liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva (Convenção 87 e 98), a proibição de trabalho forçado (Convenção 29 e 105), a proibição de trabalho infantil (Convenção 138 e 182), e a proibição de discriminação nas relações laborais (Convenção 100 e 111).⁵⁴

⁵¹ PORTUGAL. Artigo 2º número 1, letra “f” da Lei 146/2015, de 09 de setembro. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversoao= . Acessado em 03/02/2018.

⁵² “The only tripartite U.N. agency, since 1919 the ILO brings together governments, employers and workers of 187 member States, to set labour standards, develop policies and devise programmes promoting decent work for all women and men.” (Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> . Acessado em 03/01/2019)

⁵³ “Não obstante, o Direito Internacional do Trabalho, desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, e, considerada sua estruturação, principalmente em torno das Convenções da OIT, tem mantido e até incrementado sua influência no âmbito interno das realidades normativas nacionais e, até mesmo, comunitárias. Nas últimas décadas, em face da acentuação da globalização e da influência crescente de certa perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a força do Direito Internacional do Trabalho tem se elevado.” (Cfr. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª Edição. São Paulo. Editora LTr. 2013. Página 61)

⁵⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Trabalho Decente na Organização Internacional do Trabalho e Direitos Fundamentais Sociais no Estado Democrático de Direito*. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Vol. 99. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2017. Páginas 182 e 183.

Os temas acima destacados, atribuídos pela OIT como direitos fundamentais, só demonstram a preocupação da OIT no desenvolvimento do trabalho justo e a preocupação com o trabalhador, estabelecendo regras mínimas para que a busca pelo crescimento empresarial não ocorra sem observar requisitos mínimos essenciais.

Com esta mesma preocupação, e diante das peculiaridades que são da própria essência do labor marítimo, a Organização Internacional do Trabalho sempre se preocupou em editar convenções voltadas aos trabalhadores marítimos.

Isto se comprova pela simples análise da Convenção número 7, de 1920 (um ano após a fundação da OIT, em 1919), que dispõe sobre a idade mínima para o trabalho embarcado.⁵⁵

Outras 39 convenções (em um total de 40 convenções) foram editadas pela OIT com o intuito de proteger o trabalhador marítimo, como por exemplo, a Convenção 134 voltada a prevenção de acidentes do trabalho dos marítimos, a Convenção 146 relativa às férias anuais pagas dos marítimos, e a Convenção 166 relacionada ao repatriamento dos trabalhadores marítimos.⁵⁶

Face às diversas convenções relacionadas ao trabalho marítimo, e diante de diversas outras regras internacionais relacionadas ao tema, ainda que não sejam específicas do trabalho marítimo, mas que possuam alguma relação ao tema, além da utilização mundial do transporte marítimo e sua indiscutível relevância, a OIT realizou a sua 94ª Sessão da Conferência Geral em Genebra, em 07 de fevereiro de 2006, para o fim de criar

⁵⁵ Convenção número 7 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312152:NO. Acessado em 03/01/2019.

⁵⁶ As 40 convenções da OIT voltadas ao tema do trabalho marítimo são: Convenção 7, Convenção 8, Convenção 9, Convenção 16, Convenção 22, Convenção 23, Convenção 53, Convenção 54, Convenção 55, Convenção 56, Convenção 57, Convenção 58, Convenção 68, Convenção 69, Convenção 70, Convenção 71, Convenção 72, Convenção 73, Convenção 74, Convenção 75, Convenção 76, Convenção 91, Convenção 92, Convenção 93, Convenção 108, Convenção 109, Convenção 133, Convenção 134, Convenção 145, Convenção 146, Convenção 147, Convenção 163, Convenção 164, Convenção 165, Convenção 166, Convenção 178, Convenção 179, Convenção 180, Convenção 185, e a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006. Na lista consta ainda o protocolo 147, relacionado a convenção 147. Além das convenções acima citadas, que estão elencadas no tema dos marítimos, deve ser citada ainda a convenção 21 relacionada a inspeção de emigrantes a bordo de navios, que se encontra no tema dos trabalhadores migrantes. Merece ainda, a citação das convenções voltadas aos pescadores, sendo estas as convenções: Convenção 112, Convenção 113, Convenção 114, Convenção 125, Convenção 126 e Convenção 188. Existem ainda, as convenções relacionadas aos trabalhadores portuários: Convenção 27, Convenção 28, Convenção 32, Convenção 137 e Convenção 152. Os pescadores e os trabalhadores portuários não serão abrangidos no presente estudo, mas merecem a breve citação das convenções relacionadas aos temas. Informações retiradas do site oficial da OIT com a divisão das convenções por tema, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:24759473860160:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2. Acessado em 03/01/2019.

uma Convenção internacional com a maior abrangência possível, esta chamada de Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (CTM de 2006).

Da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006

Como visto acima, a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 foi um marco histórico quando o tema é a proteção do trabalhador marítimo.

Verifica-se que de início, em seu preâmbulo, que a Convenção destaca desde logo a importância da criação de um documento único internacional com a maior abrangência possível.⁵⁷

Após, reafirma o referido entendimento ao apontar ainda no preâmbulo a questão da globalização que é inerente à navegação, e que face tal movimento, os trabalhadores marítimos necessitam de proteção especial.⁵⁸

Ou seja, os trechos acima citados demonstram tanto do efeito internacional do trabalho marítimo, quanto da necessidade de se criar uma proteção especial aos referidos trabalhadores, e com isso a demonstração da necessidade da referida Convenção, como um documento abrangendo um maior número de Estados Membros possíveis, e incluindo o maior número de regras possíveis relacionadas ao trabalho marítimo para uma uniformização dos referidos Estados Membros.

Outro ponto importante da referida Convenção, é que a mesma busca compilar em um único documento diversas regras contidas em outras Convenções, sendo elas Convenções relacionadas diretamente com o trabalho marítimo ou regras genéricas que se aplicam ao labor marítimo.⁵⁹

⁵⁷ “desejando criar um documento único e coerente que incorporasse tanto quanto possível todas as normas atualizadas das Convenções e Recomendações internacionais existentes sobre Trabalho Marítimo...” (Cfr. Trecho retirado do preâmbulo da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁵⁸ “considerando que, dada a natureza global da indústria de navegação, a gente do mar precisa de proteção especial.” (Cfr. Trecho retirado do preâmbulo da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁵⁹ Sobre o tema, o preambulo cita que busca juntar ao máximo as normas relacionadas ao trabalho marítimo, e depois enumera as convenções que serão observadas mas não possuem regra direta de empregados marítimos, da seguinte forma:
“Desejando elaborar um instrumento único e coerente que integre, tanto quanto possível, todas as normas actualizadas contidas nas convenções e recomendações internacionais do trabalho marítimo existentes, bem

Tal compilação é de extrema importância. Isto porque, antes da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, existiam diversas Convenções esparsas, com várias regras relacionadas ao trabalho marítimo em documentos distintos.

Com isso, alguns países ratificavam algumas Convenções, mas não ratificavam outras, e com isso não havia algo consolidado onde os países cumprissem todas as regras relacionadas ao trabalho marítimo.

Com a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, e a referida consolidação de diversas regras em um único documento, ocorreu a união das regras e com isso diversos países passaram a seguir uma mesma convenção que já abrangia as regras de diversas outras.

Uma regra internacional, onde diversos países seguem a mesma orientação, necessitando apenas adaptar as regras na sua legislação interna.

Claramente um grande marco, ainda mais quando se pensa nas peculiaridades do trabalho marítimo, que possui um caráter internacional devido à globalização do mundo moderno.

Vale observar ainda, que a Convenção cita em seu preâmbulo outras normas internacionais relacionadas ao tema⁶⁰, como por exemplo, a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, de 1974⁶¹.

como os princípios fundamentais enunciados noutras convenções internacionais do trabalho, nomeadamente:

- . a Convenção (nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930;
- . a Convenção (nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948;
- . a Convenção (nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949;
- . a Convenção (nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951;
- . a Convenção (nº 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957;
- . a Convenção (nº 111) sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958;
- . a Convenção (nº 138) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973;
- . a Convenção (nº 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999;”

(Trecho retirado do preâmbulo da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018)

⁶⁰ “Tendo igualmente em conta as normas internacionais sobre a segurança dos navios, a segurança das pessoas e a qualidade da gestão dos navios estabelecidas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, de 1974, emendada, e na Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar, de 1972, emendada, bem como as prescrições relativas à formação e às competências dos marítimos, constantes da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, emendada;” (Cfr. Preâmbulo da Convenção do Trabalho Marítimo, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018)

⁶¹ “A última Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar foi realizada em Londres, em 1º de novembro de 1974. O texto dessa Convenção só foi aprovado pelo Governo Brasileiro em, em 16 de abril de 1980, pelo Decreto Legislativo nº 11/80.

Embora conste em seu nome o ano de 2006, na verdade a referida Convenção só entrou em vigor internacionalmente no dia 20 de agosto de 2013.⁶²

A Convenção foi amplamente adotada, tendo atualmente 93⁶³ países que a ratificaram, dentre eles, Portugal.

Entretanto, alguns países ainda não ratificaram o acordo, como é o caso, por exemplo, do Brasil que assinou a convenção, mas ainda aguarda os trâmites internos legislativos para concluir a ratificação.

Vale destacar, que a Convenção apresenta em seu corpo diversas regras a serem seguidas pelos países que ratificaram a Convenção, sendo apresentadas algumas regras obrigatórias ao cumprimento, contidas na Parte A, e outras não obrigatórias que são princípios orientadores contidas na Parte B, da qual nesta última, os membros devem buscar ao máximo o seu cumprimento, embora não obrigatórias.⁶⁴

As regras contidas na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 apresentam cinco Títulos distintos, sendo os temas divididos em condições mínimas exigidas para o

A Convenção de 1974 foi escrita originalmente em oito capítulos, tendo sofrido várias emendas ao longo dos anos. Atualmente, os diversos capítulos da Convenção estão assim distribuídos:

Capítulo I – Disposições gerais.

Capítulo II (1) – Construção: Compartimentagem e Estabilidade, Máquinas e Instalações Elétricas.

Capítulo II (2) – Construção: Proteção contra Incêndio, Detecção e Extinção de Incêndio.

Capítulo III – Arranjos e Dispositivos Salva-Vidas.

Capítulo IV – Radiocomunicações.

Capítulo V – Segurança de Navegação.

Capítulo VI – Transportes de Cargas.

Capítulo VII – Transportes de Mercadorias Perigosas.

Capítulo VIII – Navios nucleares.

Capítulo IX – Gerenciamento para a Operação Segura de Navios.

Capítulo X – Medidas de Segurança para Embarcações de Alta Velocidade.

Capítulo XI – Medidas Especiais para Aprimoramento da Segurança Marítima.

Cada um dos capítulos estabelece com maior precisão as categorias de navios a que os mesmos se referem e a extensão das disposições que lhe são aplicáveis.”

(Cfr. FONSECA, Mauricio Magalhães. *Arte Naval*. Volume II .7ª Edição. Rio de Janeiro. Serviço de Documentação da Marinha, 2005. Página 739)

⁶² Informações retiradas no site da Organização Internacional do Trabalho (OIT) disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:31233_1. Acessado em 21/06/2019.

⁶³ Dados retirados no site da Organização Internacional do Trabalho disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:31233_1. Acessado em 21/06/2019.

⁶⁴ “4. O Código indica o modo de aplicação das Regras. É composto por uma Parte A (normas obrigatórias) e uma Parte B (Princípios orientadores não obrigatórios). O Código pode ser emendado segundo o procedimento simplificado descrito no artigo XV da Convenção. Uma vez que este contém indicações detalhadas sobre o modo de aplicação das disposições, as emendas eventualmente feitas não deverão reduzir o alcance geral dos Artigos e Regras.” (Cfr. Nota explicativa as regras e o código da Convenção do Trabalho Marítimo, item 4, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018)

trabalho dos marítimos a bordo dos navios; condições de trabalho; alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa; proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social; e cumprimento e aplicação das disposições.⁶⁵

No primeiro Título são apresentadas as regras de condições mínimas a ao trabalhador marítimo a bordo de um navio.

A primeira regra citada do referido Título é a idade mínima para o labor a bordo de um navio, da qual apresenta a idade mínima de 16 anos, destacando ainda, que os trabalhadores menores de 18 anos não podem trabalhar em horário noturno.⁶⁶

Além disso, a Convenção exige um certificado médico obrigatório, que ateste que o referido trabalhador pode exercer suas funções no navio. Tal certificado deve apresentar testes de visão, audição e percepção de cores, e ainda, que o marítimo não possui um problema médico que pode ser agravado com o serviço no navio, ou ainda que coloque em perigo as outras pessoas a bordo.⁶⁷

Após, a Convenção estabelece regras mínimas de formação e qualificação do empregado marítimo, sendo obrigatório um certificado de aptidão e estar qualificado para exercer as suas funções.⁶⁸

Por fim, a última regra do Título 1 se refere ao recrutamento e colocação do marítimo. De início, se estabelece a regra de que deve haver um sistema adequado e eficiente para o marítimo encontrar emprego, e que tal sistema deve ser gratuito.⁶⁹ Tal determinação se repete, determinando a Convenção que é proibida a exigência de

⁶⁵ “5. As disposições das Regras e do Código estão agrupadas sob os seguintes cinco títulos:

Título 1: Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos navios

Título 2: Condições de trabalho

Título 3: Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa

Título 4: Protecção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e protecção em matéria de segurança social

Título 5: Cumprimento e aplicação das disposições”

(Cfr. Nota explicativa as regras e o código da Convenção do Trabalho Marítimo, item 5, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁶⁶ Regra 1.1, Norma A1.1, item 1 e 2 do Título 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁶⁷ Regra 1.2, Norma A1.2, item 1 e 6 do Título 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁶⁸ Regra 1.3 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁶⁹ Regra 1.4, item 1, da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

pagamento de honorários ou qualquer custo ao marítimo para recrutamento ou obtenção de um emprego.⁷⁰

Vale destacar que os Estados Membros devem exigir que os armadores que utilizem serviço de recrutamento em outros países que não ratificaram a Convenção, que tais serviços cumpram as regras contidas no Código da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.⁷¹

O segundo Título, é relacionado às condições de trabalho, e inicia apresentando regras para o contrato de trabalho do empregado marítimo.

Com isso, apresenta regras obrigatórias a serem observadas, como assinatura do armador e do marítimo, e cada um ter uma via do referido documento⁷² e ainda, que quando o marítimo possui uma convenção coletiva, que a referida convenção deve permanecer a bordo.⁷³

A norma estipula ainda, uma série de dados necessários a serem incluídos no contrato de trabalho do empregado marítimo, como o nome completo do marítimo e seus dados, os dados do armador, o local e data do contrato de trabalho, a informação de direito

⁷⁰ Regra 1.4 , Norma A1.4, item 5 “b” da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁷¹ Regra 1.4 , item 3 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁷² “1. Todos os Membros devem adoptar uma legislação que exija que os navios que arvoram a sua bandeira cumpram as seguintes prescrições:

- a) a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira, os marítimos devem ser detentores de um contrato de trabalho marítimo assinado pelo marítimo e pelo armador ou pelo seu representante ou, quando são trabalhadores independentes, de um documento que ateste a existência de um acordo contratual ou idêntico, que garantam condições de trabalho e de vida dignas a bordo, tal como exigido pela presente Convenção;
- b) os marítimos que assinem um contrato de trabalho marítimo devem poder examinar o documento em questão e pedir conselho antes de o assinar, e dispor de qualquer outra facilidade que assegure que se vinculam livremente, estando devidamente informados dos seus direitos e responsabilidades;
- c) o armador e o marítimo devem ficar cada um com um original assinado do contrato de trabalho marítimo;
- d) devem ser tomadas medidas para que os marítimos, incluindo o comandante do navio, possam obter a bordo, sem dificuldade, informações precisas sobre as suas condições de trabalho, e para que os funcionários da autoridade competente, incluindo nos portos onde o navio faça escala, possam também aceder a estas informações, incluindo a uma cópia do contrato de trabalho marítimo;
- e) todos os marítimos devem receber um documento com o registo do seu trabalho a bordo do navio.”

(Cfr. Regra 2.1 , Norma A2.1, item 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁷³ Cfr. Regra 2.1 , Norma A2.1, item 2 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

ao repatriamento, entre outros⁷⁴ indicando ainda a necessidade de estipulação de aviso prévio para a cessação do contrato de trabalho.⁷⁵

A Convenção estabelece ainda, regras relacionadas ao salário do empregado marítimo, como exemplo de um intervalo de recebimento não superior a um mês.⁷⁶

Em relação à duração do contrato de trabalho, com o intuito de preservar a saúde do trabalhador e também evitar a fadiga, que pode ocasionar acidente não apenas ao empregado, mas colocar em risco toda a tripulação⁷⁷, a Convenção estabelece regras mínimas de trabalho e descanso.

⁷⁴ “4. Todos os Membros devem adoptar uma legislação indicando os elementos a incluir em todos os contratos de trabalho marítimo regidos pelo direito nacional. O contrato de trabalho marítimo deve incluir sempre os seguintes dados:

- a) o nome completo do marítimo, a data de nascimento ou a idade, bem como o local de nascimento;
- b) o nome e a morada do armador;
- c) o local e a data da celebração do contrato de trabalho marítimo;
- d) a função que o marítimo irá desempenhar;
- e) o montante do salário do marítimo ou fórmula eventualmente utilizada para o calcular;
- f) as férias anuais pagas ou fórmula eventualmente utilizada para as calcular;
- g) o termo do contrato e respectivas condições, nomeadamente:
 - i) nos contratos celebrados por tempo indeterminado, as condições em que cada uma das partes poderá denunciá-lo, bem como o prazo de aviso prévio, que não deverá ser mais curto para o armador do que para o marítimo;
 - ii) nos contratos a termo certo, a data da sua cessação;
 - iii) nos contratos celebrados para uma só viagem, o porto de destino e o prazo após o qual o contrato do marítimo cessa depois da chegada ao destino;
- h) as prestações em matéria de protecção da saúde e de segurança social que devem ser garantidas ao marítimo pelo armador;
- i) o direito do marítimo ao repatriamento;
- j) a referência à convenção colectiva, se existir; e
- k) todos os outros elementos que a legislação nacional preveja.”

(Cfr. Regra 2.1 , Norma A2.1, item 4 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁷⁵ “5. Todos os Membros devem adoptar uma legislação que estabeleça os prazos mínimos de aviso prévio dado pelos marítimos e pelos armadores para a cessação antecipada do contrato de trabalho marítimo. estes prazos de aviso prévio são fixados após consulta às organizações de armadores e de marítimos interessadas e não devem ser inferiores a sete dias.

6. Poderá ser dado um aviso prévio de duração inferior ao mínimo em circunstâncias reconhecidas pela legislação nacional ou pelas convenções colectivas aplicáveis, que justifiquem a cessação do contrato de trabalho com um prazo de aviso prévio inferior, ou sem aviso prévio. Ao determinar estas circunstâncias, os Membros devem garantir que é tida em consideração a necessidade de o marítimo rescindir, sem penalização, o contrato de trabalho com um aviso prévio inferior, ou sem aviso prévio, por razões humanitárias ou por outros motivos de urgência.”

(Cfr. Regra 2.1 , Norma A2.1, item 5 e 6 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁷⁶ Cfr. Regra 2.2 , Norma A2.2, item 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁷⁷ Neste sentido, vale destacar o seguinte item: “4. Para definir as normas nacionais, todos os Membros devem ter em consideração os perigos que acarreta uma fadiga excessiva dos marítimos, nomeadamente

Com isso, determina o limite de oito horas diárias, com um descanso semanal e descanso nos feriados, mas dispõe sobre possibilidade de adoção de regras diferenciadas, mas não menos favoráveis às contidas na norma, em convenção coletiva de trabalho.⁷⁸

Entretanto, após o horário comum acima, estabelece os limites em relação de horários, mesmo na realização de horas suplementares, estabelecendo também critérios de intervalo de descanso.⁷⁹

A Convenção estabelece regras relacionadas às férias anuais do empregado marítimo, embarcado em navio de bandeira de um Estado Membro, sendo esta com um período mínimo de 2,5 dias por mês de trabalho.⁸⁰

O Repatriamento possui grande relevância na Convenção, da qual busca assegurar ao empregado marítimo o retorno a terra de sua moradia ou outro local, em determinadas situações específicas.⁸¹

daqueles cujas tarefas têm um impacto na segurança da navegação e na segurança das operações do navio.” (Cfr. Regra 2.3, Norma A2.3, item 4 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁷⁸ “3. Todos os Membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, tal como para os outros trabalhadores, é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados. Contudo, nada impede um Membro de adoptar disposições com vista a autorizar, ou registar, uma convenção colectiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável que a dita norma.” (Cfr. Regra 2.3, Norma A2.3, item 3 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁷⁹ “5. Os limites das horas de trabalho ou de descanso devem ser fixados da seguinte forma:

a) o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar:

- i) 14 horas em cada período de 24 horas;
- ii) 72 horas em cada período de sete dias;

ou

b) o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a:

- i) 10 horas em cada período de 24 horas;
- ii) 77 horas em cada período de sete dias.

6. As horas de descanso não podem ser divididas em mais de dois períodos, devendo um destes períodos ter uma duração mínima de pelo menos seis horas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não deve ultrapassar 14 horas.

7. As reuniões, os exercícios de combate a incêndio e de evacuação e os exercícios determinados pela legislação nacional, e pelos instrumentos internacionais, devem desenrolar-se de forma a evitar ao máximo perturbar os períodos de descanso e a não provocar fadiga.”

(Cfr. Regra 2.3, Norma A2.3, itens 5, 6 e 7 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁸⁰ Cfr. Regra 2.4, Norma A2.4, itens 1 e 2 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

⁸¹ “1. Todos os Membros devem garantir que os marítimos embarcados em navios que arvoram a sua bandeira têm o direito a ser repatriados nos seguintes casos:

- a) se o contrato de trabalho marítimo cessar quando os interessados se encontram no estrangeiro;
- b) se o contrato de trabalho marítimo cessar;

Isto se dá pelo fato de ser comum no transporte marítimo a circulação não apenas em território nacional, mas também em território internacional. Obviamente que um empregado que presta serviços em outro país deve ter direitos assegurados caso precise retornar, e é justamente esta regra que protege o empregado e assegura o seu retorno.

O direito do trabalhador marítimo ao repatriamento é tão importante que a Convenção determina que o contrato de trabalho do empregado marítimo indique expressamente que o empregado tem o direito ao repatriamento.⁸²

Em relação ao custo do repatriamento, a Convenção estabelece a regra de ser totalmente custeado pelo armador, não podendo tal valor ser adiantado pelo empregado e nem deduzido do salário, exceto quando houver disposição legal ou em convenção coletiva a possibilidade de o interessado se reconhecer culpado pelo não cumprimento grave de obrigações do trabalho.⁸³

Além disso, caso o armador não realize o repatriamento necessário, a autoridade competente do Estado da bandeira do navio pode realizar tal diligência, ou ainda, o Estado que o marítimo será repatriado, ou o Estado em que o marítimo é nacional, podendo, o Estado da bandeira do navio recuperar os valores gastos cobrando do armador.⁸⁴

A Convenção dá o direito inclusive, do Estado Membro reter os navios do armador para buscar o reembolso.⁸⁵

i) por iniciativa do armador; ou

ii) por iniciativa do marítimo, com justa causa; e também

c) se o marítimo já não estiver em condições de exercer as funções previstas pelo contrato de trabalho marítimo ou se não for possível pedir-lhe para as exercer, em circunstâncias específicas.”

(Cfr. Regra 2.5, Norma A2.5, item 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018)

⁸² Regra 2.1, Norma A2.1, item 4, letra “i” da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018.

⁸³ Regra 2.5, Norma A2.5, item 3 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018.

⁸⁴ Regra 2.5, Norma A2.5, item 5 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018.

⁸⁵ “6. Tendo em consideração os instrumentos internacionais aplicáveis, incluindo a Convenção Internacional sobre o Arresto de Navios, 1999, um Membro que tenha pago os custos do repatriamento, de acordo com as disposições do Código, poderá deter ou solicitar a detenção dos navios do armador em questão até que o reembolso seja efectuado, de acordo com as disposições do parágrafo 5 da presente Norma.” (Cfr. Regra 2.5, Norma A2.5, item 6 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acessado em 21/07/2018)

Ou seja, evidentemente a Convenção se preocupa com o direito ao repatriamento em si, para que ele seja cumprido independentemente de quem deve arcar com os custos, para proteção do próprio empregado.

Em relação ao quinto e último Título, este relacionado à responsabilidade dos Estados Membros no cumprimento e aplicação da Convenção, existem regras importantíssimas relacionadas a responsabilidade do Estado do porto.

Isto porque, o referido trecho apresenta regras peculiares relacionadas à inspeção dos navios estrangeiros quando estão no porto de um Estado Membro, uma vez que o Estado Membro deve inspecionar o navio estrangeiro para verificar o cumprimento da Convenção em relação as condições de trabalho e de vida dos marítimos a bordo.⁸⁶

Vale destacar que a princípio tal inspeção ocorre apenas com a apresentação de certificado de trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo atestando a conformidade do navio, salvo prova em contrário.⁸⁷

Ou seja, evidente que a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 foi um marco histórico em relação à proteção e aos direitos dos empregados marítimos.

Vale destacar ainda, que após sua entrada em vigor, foram realizadas três emendas na Convenção, sendo a primeira em 2014, a segunda em 2016 e a terceira em 2018.⁸⁸

Vale observar, que a Emenda realizada em 2014 entrou em vigor em 18 de janeiro de 2017⁸⁹, a Emenda de 2016 entrou em vigor em 08 de janeiro de 2019⁹⁰, e a Emenda realizada em 2018 deverá entrar em vigor em 26 de dezembro de 2020⁹¹.

⁸⁶ “1. *Todo o navio estrangeiro que faça escala, no curso normal da sua actividade ou por motivos inerentes à sua operação, no porto de um Membro pode ser sujeito a inspecção, de acordo com as disposições do parágrafo 4, Artigo , para verificar a conformidade com as prescrições da presente Convenção relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos a bordo, incluindo os direitos dos marítimos.*” (Cfr. Regra 5.2.1, item 1 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁸⁷ “2. *Todos os Membros devem aceitar o certificado de trabalho marítimo e a declaração de conformidade do trabalho marítimo exigidos pela Regra 5.1.3 como atestando a conformidade, salvo prova em contrário, com as prescrições da presente Convenção, incluindo os direitos dos marítimos. Por conseguinte, salvo nos casos especificados no Código, a inspecção nos seus portos deve ser limitada ao controlo do certificado e da declaração.* ” (Cfr. Regra 5.2.1, item 2 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

⁸⁸ Informações retiradas no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm> . Acessado em 02/06/2019.

⁸⁹ Informação sobre a emenda de 2014 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11301:0::NO::P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3256971 . Acessado em 02/06/2019.

Das Diretivas da União Europeia

Do mesmo modo, a União Europeia, com a preocupação de que a matéria demanda, também editou diversas Diretivas relacionadas ao trabalho marítimo para os seus Estados membros.

Deve ser observado que as Diretivas realizadas pela União Europeia são atos legislativos que apontam um objetivo geral para todos os países membros buscarem através de suas leis internas.⁹²

Dentre as mais relevantes sobre o tema, em face da relação com a lei interna portuguesa estudada, devem ser destacadas, a Diretiva 1999/63/CE⁹³ do Conselho de 21 de junho de 1999, a Diretiva 2009/13/CE⁹⁴ do Conselho de 16 de fevereiro de 2009, a Diretiva 2012/35/UE⁹⁵ do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 e a Diretiva 2013/54/UE⁹⁶ do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de novembro de 2013.

⁹⁰ Informação sobre a emenda de 2016 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11301::NO:RP,11301:P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3303970 Acessado em 02/06/2019.

⁹¹ Informação sobre a emenda de 2018 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11301::NO:RP,11301:P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3952968 . Acessado em 02/06/2019.

⁹² “Uma «diretiva» é um ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da UE devem alcançar. Contudo, cabe a cada país elaborar a sua própria legislação para dar cumprimento a esse objetivo. É disso exemplo a Diretiva sobre direitos dos consumidores, que reforça esses direitos em toda a UE através designadamente da eliminação de encargos e custos ocultos na Internet e da extensão do período de que os consumidores dispõem para se retirar de um contrato de venda.” (Cfr. Informações retiradas no site da União Europeia em https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_pt#diretivas . Acessado em 02/06/2019)

⁹³ A Directiva 1999/63/CE do Conselho de 21 de junho de 1999 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0063&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

⁹⁴ A Directiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019.

⁹⁵ A Directiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

⁹⁶ A Directiva 2013/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de novembro de 2013 se encontra disponível em https://www.marinha.pt/Conteudos_Externos/lexmar/PGPAT%20100/PGPAT%201000%20-%20Cap%C3%ADtulos/Cap%C3%ADtulo%20F%20Pessoal/Diretiva%202013_54_UE%20%28Respons.%20Estado%20Band.%20Trab.%20mar%C3%ADtimo%29.pdf. Acessado em 26/04/2019.

Da Diretiva 1999/63/CE

Destaca-se que a primeira Diretiva citada, realizada em 1999 (ou seja, antes da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006) foi realizada em face do acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST).

A referida Diretiva aponta de início a aprovação da Diretiva 93/104/CE⁹⁷, em 23 de novembro de 1993, relativa ao tempo de trabalho dos trabalhadores, sendo certo que os trabalhadores marítimos foram um dos excluídos de tal Diretiva⁹⁸.

Com isso, a Comissão entendeu por consultar os parceiros sociais a nível comunitário sobre o conteúdo, onde a Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e a Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) informaram para a Comissão a vontade de realizar negociações sobre o tema, sendo realizado em 30 de novembro de 1998 um acordo relativo ao tempo de trabalho dos marítimos.⁹⁹

⁹⁷ A Directiva 93/104/CE do Conselho de 23 de novembro de 1993 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=PT>. Acessado em 28/04/2019.

⁹⁸ O trabalho marítimo foi excluído da Directiva 93/104/CE, de acordo com o artigo 1º, n.º 3, que dispõe: “3. A presente directiva é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, na acepção do artigo 2º da Directiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto no artigo 17º da presente directiva, com exceção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação.”. A Directiva 93/104/CE do Conselho de 23 de novembro de 1993 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=PT>. Acessado em 28/04/2019.

⁹⁹ “(5) A Comissão, em conformidade com o n.º 2 do artigo 3.º do acordo relativo à política social, consultou os parceiros sociais sobre a possível orientação de uma acção comunitária relativa aos sectores e actividades excluídos da Directiva 93/104/CE;

(6) Após a referida consulta, a Comissão entendeu ser desejável uma acção comunitária na matéria e consultou novamente os “parceiros sociais” a nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do referido acordo;

(7) A Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e a Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) informaram a Comissão da sua vontade de encetar negociações em conformidade com o artigo 4.º do acordo relativo à política social;

(8) As referidas organizações celebraram, em 30 de Setembro de 1998, um acordo relativo ao tempo de trabalho dos marítimos. Esse acordo contém um pedido conjunto que convida a Comissão a aplicar o Acordo com base numa decisão do Conselho, sob proposta da Comissão, em conformidade com o n.º 2 do artigo 4.º do acordo relativo à política social;”

Trechos da Directiva 1999/63/CE do Conselho de 21 de junho de 1999 que se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0063&from=PT>. Acessado em 28/04/2019.

A referida Diretiva estabeleceu níveis mínimos, sendo claro que os Estados podem manter normas mais favoráveis que as previstas na referida norma, de acordo com o Artigo 2º da Diretiva 1999/63/CE.

Em relação ao prazo, a Diretiva determinou em seu artigo 3º que os Estados-membros realizem normas para cumprir as referidas determinações até 30 de junho de 2002, ou ao menos assegurar até a referida data que os parceiros sociais apliquem tais regras por acordo.

A primeira Cláusula do Acordo, de extrema importância, define os marítimos a que se aplica o referido acordo, sendo estabelecidos os marítimos a bordo de qualquer navio de mar, público ou privado, registrado no território de um Estado-membro e esteja realizando atividades marítimas comerciais. E caso o navio esteja registrado no território de dois Estados-membros, será considerado registrado no Estado que arvora o pavilhão.

O acordo realizado estabelece regras relacionadas aos temas de horas trabalhadas diária e semanalmente, os descansos, os trabalhos em situações excepcionais, horas noturnas, idade mínima do trabalhador marítimo, certificados médicos e proteções em matéria de saúde e segurança e ainda férias anuais.

Em relação às horas de trabalho, o acordo estabelece na Cláusula 4ª uma regra geral de labor de oito horas diárias, com uma folga semanal além dos descansos nos feriados, sendo ainda possibilitada a realização de convenções coletivas desde que não menos favoráveis que a norma.

Além disso, determina na Cláusula 5ª que o máximo de horas trabalhadas no período de 24 horas é de 14 horas, e ainda o limite máximo de 72 horas no período de sete dias. Ou se estabelecer um período de descanso de 10 horas no período de 24 horas, e uma folga de 77 horas dentro de sete dias. Em relação às horas de descanso, a Cláusula 5ª também estabelece que não podem ser divididas em mais de dois períodos, onde uma deve conter pelo menos 6 horas, e o intervalo entre dois períodos de descanso não pode ser superior a 14 horas.

Existe ainda, a possibilidade no item 6 da Cláusula 5ª, de se realizar convenções coletivas que versem de forma diversa do estabelecido acima, desde que respeitados os princípios gerais de saúde e segurança do trabalho, e ainda, respeitar na medida do possível as normas acima, mas podem ter em conta períodos de descanso mais longos, ou descansos compensatórios aos marítimos em regime de quarto ou em viagens de curta duração.

Em relação ao trabalho noturno, o acordo estabelece na Cláusula 6ª que o período compreendido de nove horas seguidas no mínimo, incluindo a meia-noite e às cinco da manhã. A cláusula determina ainda, que o marítimo menor de 18 anos não pode realizar trabalho noturno.

Após, a Cláusula 7ª estabelece regras relacionadas ao socorro, onde o comandante pode suspender o horário normal de trabalho e exigir dos marítimos uma carga horária de trabalho diferenciada para segurança do navio, ou de pessoal ou cargas a bordo, e ainda socorro de outros navios ou pessoas até a normalização.

Observa-se ainda a regra contida na Cláusula 11ª da idade mínima para o trabalho marítimo, sendo de 16 anos.

O acordo estabelece ainda na Cláusula 13ª regras relacionadas à saúde dos trabalhadores, devendo os mesmos possuírem atestado de saúde certificação de capacidade para realizar as suas atividades.

A Cláusula 15ª determina que os trabalhadores marítimos devem se beneficiar com uma proteção especial de saúde e segurança face o caráter peculiar do trabalho marítimo.

Por fim, o acordo estabelece na Cláusula 16ª regras relacionadas a férias, sendo certo que o marítimo deve gozar férias anuais e remuneradas de no mínimo quatro semanas ou licença proporcional aos períodos de emprego inferiores a um ano, sendo determinado que o período mínimo de férias não pode ser substituído por indenização compensatória, exceto no caso de extinção da relação laboral

Da Diretiva 2009/13/CE

Em relação à Diretiva 2009/13/CE¹⁰⁰ do Conselho de 16 de fevereiro de 2009, trata-se novo acordo realizado entre a ECSA e a ETF em 19 de maio de 2008, alterando a Diretiva 1999/63/CE, acima citada, e incluindo novas normas, todas em face da realização da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

¹⁰⁰ A Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

Segundo as considerações da Diretiva, em seu item 6º, o referido acordo se aplica a todos os marítimos a bordo de um navio registrado em um Estado-membro ou que arvore o pavilhão do Estado-membro.

Importante destacar que a Diretiva estipula que o referido acordo só entrará em vigor quando a CTM de 2006 também entrar em vigor. Ou seja, o acordo de fato entrou em vigor no dia 20 de agosto de 2013.

Em relação aos artigos da Diretiva, o artigo 2º apresenta justamente as alterações que foram realizadas na Diretiva 1999/63/CE, indicando alterações na Cláusula 1ª, número 3, Cláusula 2ª alíneas c) e d), Cláusula 6ª, Cláusula 13ª, e Cláusula 16ª.

O acordo celebrado inicia apresentando definições sobre expressões a serem utilizadas, como Autoridade competente¹⁰¹, Arqueação bruta¹⁰², Marítimo¹⁰³, Contrato de trabalho¹⁰⁴, Navio¹⁰⁵ e Armador¹⁰⁶.

¹⁰¹ “Autoridade competente designa o ministro, a repartição governamental ou outra autoridade habilitada por um Estado-Membro a emitir e controlar a aplicação de regulamentos, ordens ou outras instruções de atendimento obrigatório no domínio da disposição em questão;” (Cfr. Item 1, alínea “a” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰² “Arqueação bruta designa a capacidade do volume de carga a ser transportado pelo navio, calculada de acordo com as regras de medição da arqueação constantes do anexo I da Convenção Internacional sobre Arqueação de Navios, de 1969, ou qualquer convenção subsequente; no caso de navios cobertos pelo esquema provisório de medição da arqueação adoptado pela Organização Marítima Internacional, arqueação bruta é a que consta na coluna de OBSERVAÇÕES do Certificado Internacional de Tonelagem (1969);” (Cfr. Item 1, alínea “b” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰³ “Marítimo designa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual o presente acordo se aplica;” (Cfr. Item 1, alínea “c” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁴ “Contrato de trabalho dos marítimos inclui tanto o contrato de trabalho como artigos do acordo colectivo de trabalho;” (Cfr. Item 1, alínea “d” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁵ “Navio designa qualquer navio, com excepção dos que navegam exclusivamente em águas interiores ou em águas situadas no interior ou na proximidade de águas abrigadas ou em zonas nas quais se apliquem regulamentos portuários;” (Cfr. Item 1, alínea “e” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁶ “Armador designa o proprietário do navio ou outra organização ou pessoa, como o gerente, agente ou afretador a casco nu, que houver assumido a responsabilidade pela operação do navio em lugar do proprietário e que, ao assumir tal responsabilidade, se comprometeu a arcar com os deveres e responsabilidades que incumbem a armadores em virtude da presente convenção, independentemente do

Deve ser destacado ainda, que o acordo, é aplicado a todos os marítimos, exceto em casos de disposição expressamente em contrário, e que em caso de dúvida sobre alguma categoria se considerar ou não marítimo, a questão será apresentada para autoridade competente do Estado-membro, após consulta das organizações dos armadores e dos marítimos.¹⁰⁷

Em relação ao navio, o acordo também indica quais navios estão abrangidos pelas regras descritas¹⁰⁸, indicando também que em caso de dúvidas, do mesmo modo que os marítimos, a questão será apresentada para autoridade competente do Estado-membro, após consulta das organizações dos armadores e dos marítimos¹⁰⁹.

Após os pontos acima, a Diretiva aponta que a idade mínima e as regras relacionadas a atestado médico são as indicadas justamente na Diretiva 1999/63/CE.¹¹⁰

Além disso, a Diretiva, respeitando os preceitos da CTM de 2006, apresenta regras relacionadas ao contrato de trabalho dos marítimos, devendo os Estados-membros

facto de outra organização ou pessoa cumprir certos deveres ou responsabilidades em nome do armador.” (Cfr. Item 1, alínea “f” do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁷ “2. *Salvo expressa disposição em contrário, o presente acordo aplica-se a todos os marítimos.*
3. *Em caso de dúvida sobre se alguma categoria de pessoas pode ou não ser considerada como marítimo para efeitos do presente acordo, a questão será dirimida pela autoridade competente em cada Estado-Membro, após consulta das organizações representantes de armadores e de marítimos interessadas na matéria. Neste contexto, há que ter em devida consideração a resolução relativa às informações sobre grupos de profissões, adoptada na 94.a Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.”*

(Cfr. Itens 2 e 3 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁸ “*Salvo expressa disposição em contrário, este acordo aplica-se a todos os navios de propriedade pública ou privada, normalmente ocupados em actividades comerciais, excepto navios dedicados à pesca ou a actividade semelhante e navios de construção tradicional, como dhows e juncos. O presente acordo não se aplica a navios de guerra nem a unidades navais auxiliares.*” (Cfr. Item 4 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹⁰⁹ “*Em caso de dúvida sobre se este acordo se aplica a algum navio ou a uma determinada categoria de navios, a questão será dirimida pela autoridade competente em cada Estado-Membro, após consulta das organizações representantes de armadores e de marítimos interessadas na matéria.*” (Cfr. Item 5, do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019)

¹¹⁰ Norma A1.1 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019.

realizarem leis para assegurar que os navios que ostentem o seu pavilhão obedeçam as regras ali contidas.¹¹¹

Aponta ainda, algumas regras relacionadas às horas de trabalho e descanso¹¹², e as regras relacionadas às férias¹¹³, ambas observando a Diretiva 1999/63/CE e suas alterações.

A Diretiva apresenta diversas regras relacionadas a repatriação dos marítimos, no caso do contrato de trabalho se expirar o trabalhador estiver fora do país, ou ainda, pela extinção do contrato pelo armador ou pelo empregado por motivos justificados, ou ainda no momento em que o marítimo não estiver em condições para desempenhar suas tarefas.¹¹⁴ Além disso, é indicado que o marítimo terá direito a uma indenização em caso de naufrágio.¹¹⁵

Quanto às viagens a serem realizadas, a Diretiva aponta regras para o bem estar dos marítimos, relacionadas ao alojamento, instalações de lazer, alimentação e restauração¹¹⁶, e ainda, regras para assegurar a saúde e a assistência médica, bem como prevenir acidentes.¹¹⁷

Por fim, relaciona procedimentos de queixas a bordo caso o marítimo verifique infrações relacionadas a Convenção.¹¹⁸

¹¹¹ Norma A2.1 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹² Regra 2.3 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹³ Regra 2.4 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹⁴ Regra 2.5 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹⁵ Regra 2.6 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹⁶ Título 3 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹⁷ Título 4 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

¹¹⁸ Título 5 do Acordo anexo da Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 que se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0. Acessado em 26/04/2019.

Da Diretiva 2012/35/UE

A Diretiva 2012/35/EU¹¹⁹ por sua vez, foi realizada pelo Parlamento Europeu de 21 de novembro, alterando a Diretiva 2008/106/CE¹²⁰ sobre o nível mínimo de formação dos empregados marítimos.

Destaca-se que a formação e certificação dos marítimos foi inicialmente regulamentada pela Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quarto para os Marítimos de 1978 (Convenção STCW)¹²¹, da Organização Marítima Internacional da qual entrou em vigor em 1984 e alterada em 1995.¹²²

Tal Convenção foi incorporada pela União Europeia com a Diretiva 94/58/CE, mas após algumas reformulações, a matéria passou a ser tratada pela Diretiva 2008/106/CE.¹²³

Ato contínuo, as partes da Convenção STCW realizaram conferência em Manila, em 2010, da qual realizaram alterações na Convenção STCW. Por tal motivo, houve a necessidade de serem alterados dispositivos da Diretiva 2008/106/CE, sendo tais alterações realizadas na Diretiva 2012/35/EU.¹²⁴

Importante observar que a Diretiva 2008/106/CE possui mecanismo para reconhecimento de sistemas de formação e certificação de marítimos de outros países, do qual foi concedido por Comissão. Entretanto, o procedimento adotado necessitou de determinadas alterações, sendo realizadas pela Diretiva 2012/35/EU.¹²⁵

¹¹⁹ A Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

¹²⁰ A Diretiva 2008/106/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de novembro de 2008 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0106&from=PT> . Acessado em 02/05/2019.

¹²¹ A Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quarto para os Marítimos de 1978 se encontra disponível em <http://www.portalmaritimo1.hospedagemdesites.ws/wp-content/uploads/2016/10/stcw.pdf> . Acessado em 02/05/2019.

¹²² Item 1 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

¹²³ Item 2 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

¹²⁴ Item 3 e 4 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

¹²⁵ Item 9 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

Destaca-se ainda, que de acordo com a Diretiva, as estatísticas contidas pela União relacionadas aos marítimos são incompletas e imprecisas, e existência de maiores dados sobre a certificação irá contribuir para a elaboração de políticas no setor, motivo do qual, face a Convenção STCW, as partes e Membros são obrigadas a manter os registros dos certificados e autenticações emitidos.¹²⁶

Por fim, deve ser observado que as alterações de Manila, contidas na referida Diretiva, entraram em vigor em 1º de janeiro de 2012, mas possui disposições transitórias que podem ser aplicadas até 1º de janeiro de 2017.¹²⁷

Após, a Diretiva passa a apresentar as alterações relacionadas à Diretiva 2008/106/CE.

Da Diretiva 2013/54/UE

Por último, a Diretiva 2013/54/EU¹²⁸ também realizada pelo Parlamento Europeu e do Conselho, versa sobre certas responsabilidades do Estado de bandeira no cumprimento e aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

Tal diretiva inicia em suas considerações, apresentando a informação de que a União tem ciência de que a maioria dos acidentes marítimos são causados por fatores humanos, principalmente o cansaço. Aponta ainda, que a CTM de 2006 entrou em vigor em 20 de agosto de 2013, e tal Convenção fixa normas mínimas em escala mundial para assegurar aos trabalhadores marítimos condições melhores de vida e de trabalho, independentemente da nacionalidade e da bandeira do navio.

Em seu primeiro artigo, a Diretiva aponta como objetivo a apresentação de regras para que os Estados-membros cumpram suas obrigações como Estado de bandeira, de acordo com a CTM de 2006, indicando ainda que a referida diretiva não prejudica a aplicação das anteriores Diretivas 2009/13/CE, e a 2009/21/CE.

¹²⁶ Item 10 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT>. Acessado em 26/04/2019.

¹²⁷ Item 17 das considerações da Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT>. Acessado em 26/04/2019.

¹²⁸ A Diretiva 2013/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de novembro de 2013 se encontra disponível em https://www.marinha.pt/Conteudos_Externos/lexmar/PGPAT%20100/PGPAT%201000%20-%20Cap%C3%ADtulos/Cap%C3%ADtulo%20F%20Pessoal/Diretiva%202013_54_UE%20%28Respons.%20Estado%20Band.%20Trab.%20mar%C3%ADtimo%29.pdf. Acessado em 26/04/2019.

Com isso, o artigo 3º apresenta norma que determina que os Estados-membros criem mecanismos para controlar e inspecionar, para assegurar que os navios da bandeira dos Estados cumpram as normas das partes relevantes da CTM de 2006. Apresenta, entretanto, a possibilidade de se adaptar as regras para os navios com menos de 200 toneladas de arqueação bruta, e que não realizem viagens internacionais, devendo entretanto tais exceções passarem por consulta a organização dos armadores e de marítimos interessadas.

O artigo 4º por sua vez, indica que os Estados-membros devem assegurar que as pessoas que realizarão as referidas inspeções possuam formação, competência e autoridade para realizar a verificação, e garantir o efetivo cumprimento da Convenção, podendo ainda proibir o navio de sair do porto até cumprirem as medidas necessárias.

Após, o artigo 5º regulamenta a necessidade de os Estados-membros possuírem regras para assegurar os procedimentos de queixa a bordo, determinando ainda que ao recebimento de uma queixa que não seja infundada, ou houverem provas de não cumprimento das regras relevantes da CTM de 2006, deverá o Estado-membro tomar medidas para corrigir a deficiência indicada. A fonte da queixa relacionada a perigo ou deficiência de condições de vida e de trabalho do marítimo será tratada como confidencial.

Por fim, a Diretiva apresenta um prazo para os Estados-membros darem cumprimento as regras ali contidas até o dia 31 de março de 2015.

Da Lei interna Portuguesa

Dentre os países que ratificaram a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, Portugal, após assinar o acordo, realizou internamente a Lei nº 146/2015, de 09 de setembro¹²⁹, a fim de regulamentar a Convenção Internacional em sua legislação interna e com isso cumprir as disposições obrigatórias contidas na Convenção¹³⁰ no âmbito de seu território nacional.

¹²⁹ PORTUGAL. Lei 146/2015, de 09 de setembro. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao=. Acessado em 03/02/2018.

¹³⁰ “1 – A presente lei regula a atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram bandeira portuguesa, bem como as responsabilidades do Estado português enquanto Estado de bandeira ou do porto, tendo em vista o cumprimento de disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, da Organização Internacional do Trabalho, ...”
(Cfr. Artigo 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

Além disso, a referida lei interna transpõe a Diretiva 1999/63/CE do Conselho de 21 de junho de 1999, a Diretiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009, a Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 e a Diretiva 2013/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de novembro de 2013.

Destaca-se ainda que a referida lei alterou o Decreto-lei n.º 274/95, de 23 de outubro, o Decreto-lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, além de revogar o Decreto-lei n.º 145/2003, de 2 de julho.

Após, Portugal ratificou formalmente a referida Convenção na Organização Internacional do Trabalho em 12 de maio de 2016¹³¹.

Diante das informações acima, as regras obrigatórias da Convenção Internacional se encontram atualmente em pleno vigor dentro do território português, em face da Lei 146/2015 de 09 de setembro.

Importante registrar ainda, que a referida lei interna portuguesa entrou em vigor de fato no dia 12 de maio de 2016, um ano após a sua ratificação, nos exatos termos do artigo VIII, n.º 4, da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, do qual estabelece que a Convenção entrará em vigor no estado membro doze meses após o seu registro de ratificação.¹³²

A referida lei, que trata da atividade de marítimos a bordo de navios que arvoram a bandeira portuguesa, além de outros objetivos legais, estabelece diversas regras referentes ao trabalho marítimo, que face sua singularidade, necessita de regras específicas sobre o tema.

Além de estabelecer diversas normas específicas a serem cumpridas na relação de trabalho ou prestação de serviços do marítimo, a Lei n.º 146/2015 de 9 de setembro apresenta ainda alguns temas dos quais podem ser negociados ou divergidos por convenção coletiva, ou até em acordo individual.¹³³

¹³¹ Dados retirados do site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:31233_1. Acessado em 21/06/2019.

¹³² Dados retirados do site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencao-do-trabalho-maritimo-2006>. Acessado em 14/04/2019.

¹³³ Como exemplo, pode-se citar o artigo 10.º, que ao discorrer sobre os limites de trabalho e descanso, indica no seu item 7 uma exceção à regra contida no artigo, estabelecendo que “7 – O disposto nos n.os 2 a 5 pode ser afastado por convenção coletiva que preveja, nomeadamente, períodos mais frequentes e mais longos, descanso compensatório para inscritos marítimos em regime de quarto ou marítimos a bordo de navios afetos a viagens de curta duração.” (Cfr. Artigo 10.º número 7 da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

Dos empregados abrangidos pela Lei

Tratando-se de uma lei específica do direito do trabalho, que busca assegurar direitos a um determinado grupo de empregados, importante definir quem são os empregados que estão abrangidos na referida lei.

A lei, ao apresentar seu objetivo e âmbito, indica que a lei irá regulamentar as atividades dos marítimos a bordo de navios de bandeira portuguesa.¹³⁴

A lei apresenta ainda, em seu artigo 2º, diversas definições para que se compreenda os termos utilizados pela lei.

Dentre as definições contidas, o artigo 2º, número 1, letra “e”, define o marítimo de abrangido pela referida lei, do qual, basicamente, é qualquer pessoa que trabalha a bordo de um navio abrangido pela lei.¹³⁵

Entretanto, apresenta em seguida uma lista de exceções, dos quais os empregados apresentados, ainda que trabalhem a bordo de navio, não são considerados marítimos. Dentre eles, são apresentados os pilotos do porto, inspetores, auditores, superintendentes, os cientistas, investigadores, mergulhadores, os artistas convidados, técnicos de reparação, trabalhadores portuários e ainda, outros trabalhadores que não foram apresentados no rol do referido artigo, mas que o trabalho não é parte do negócio do navio ou o trabalho a bordo é ocasional e de curto prazo, sendo o seu principal local de trabalho em terra.¹³⁶

Vale esclarecer, que quando o artigo 1º aduz que a lei regula as responsabilidades do Estado português do porto, o artigo não está se referindo a regulamentação da atividade dos trabalhadores portuários, pois como visto no parágrafo acima, estes estão excluídos da regulamentação da lei 146 de 2015.

A atividade do porto que se refere o artigo 1º é justamente as fiscalizações a navios, de bandeira portuguesa ou de outros estados, quando estiverem em porto português, como aduz o artigo 38 da referida lei, sobre as fiscalizações da DGRM (Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos), para se verificar o cumprimento da Convenção internacional.

¹³⁴ Artigo 1º número 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹³⁵ “<<Marítimo>>, qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha, a qualquer título, a bordo de navio a que se aplique a presente lei.” (Cfr. Artigo 2º número 1, letra “e”, da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹³⁶ Artigo 2º número 2 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

Continuando a questão dos trabalhadores que exercem atividades a bordo dos navios, mas não são marítimos, o artigo é claro no sentido de não apresentar um rol taxativo, pois em todo momento apresenta a alternativa de que podem não ser marítimos outros trabalhadores a bordo em curto prazo, ou que o trabalho não é parte do negócio de rotina do navio, abrindo espaço para diversos outros trabalhadores que por alguma ocasião realizem algum tipo de trabalho no navio, sem serem marítimos.

Além disso, a própria lei indica a forma como será sanada qualquer dúvida acerca da qualificação de um navio ou de um marítimo, sendo esta dúvida decidida pela DGRM, após consultar as associações nacionais representativas dos armadores e dos marítimos a bordo¹³⁷ definindo ainda quais serão os critérios para sanar a qualificação dos marítimos.¹³⁸

Além das informações acima, das quais delimitam quem são os marítimos, a lei também apresenta alguns requisitos para que o trabalhador possa exercer o trabalho marítimo.

Como exemplo, estabelecendo a idade mínima de 16 anos para ser realizado o trabalho a bordo, e esclarece ainda que existem certas atividades, agentes ou processos que são proibidos para menores por serem suscetíveis de prejudicar a saúde ou a segurança, e que estão espalhados na referida lei.¹³⁹

Além da idade, o trabalhador marítimo precisa estar em plena aptidão física e psíquica para exercer as suas funções, das quais são comprovadas através de exame médico, que será feito sempre antes do início da prestação de trabalho. Importante ressaltar, que tais requisitos são essenciais para o labor no mar, não apenas para assegurar a segurança ao próprio trabalhador, mas também pela segurança de toda a tripulação, a vida e a salvaguarda no mar.¹⁴⁰

Outro requisito apresentado pela lei é a necessidade da formação e a qualificação do marítimo, e estabelece alguns critérios sobre as formações e as certificações. Desta forma, a lei estabelece que, para exercer a atividade de marítimo, o trabalhador precisa ter qualificação, nomeadamente através de sistema de educação ou de formação profissional, ou ainda, quem tenha concluído formação adequada em segurança pessoal a bordo de navios.¹⁴¹

¹³⁷ Artigo 2º número 3 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹³⁸ Artigo 2º número 4 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹³⁹ Artigo 4º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁴⁰ Artigo 5º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁴¹ “Artigo 6.º

As definições acima apresentadas estão na lei 146/2015, e são de fácil compreensão.

Entretanto, existe uma passagem da lei, que pode gerar certas dúvidas, e valem a atenção.

Retornando ao artigo 2º, número 1, letra “e”, foi verificado acima que a lei basicamente apresenta o conceito de marítimo como qualquer trabalhador que labora a bordo de navio.

O mesmo artigo, logo na letra “f”¹⁴², define o conceito de navio, importantíssimo para a interpretação da letra anterior que define o marítimo, pois como visto anteriormente, o marítimo é justamente quem trabalha no navio.

Com isso, vale registrar a comparação entre o disposto na Lei 146/2015 acima destacado, com a própria Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, Convenção esta que deu origem a lei interna.

Da mesma forma que a Lei 146/2015, a Convenção também possui artigo que define alguns conceitos, especificamente em seu artigo 2, número 1.

A letra “f” da Convenção apresenta o conceito de marítimo, conceito este semelhante com o contido na lei interna¹⁴³.

Entretanto, quando a Convenção apresenta o conceito de navio no mesmo artigo, letra “i”, esta informa um conceito um pouco diferente da norma interna portuguesa.¹⁴⁴

Formação e qualificação

1 - Só pode trabalhar a bordo de um navio quem:

a) Possua qualificação adequada à atividade a exercer obtida, nomeadamente, através do sistema educativo ou de formação profissional;

b) Tenha concluído com aproveitamento uma formação adequada em segurança pessoal a bordo de navios.

2 - As formações e as certificações conformes com os instrumentos obrigatórios adotados pela OMI são consideradas em conformidade com os requisitos referidos no número anterior.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

(Cfr. Artigo 6º da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁴² “f) «Navio», qualquer embarcação pertencente a entidade pública ou privada habitualmente afeta a atividades comerciais, com exceção de navio afeto à pesca ou atividade análoga, de navio de construção tradicional, de navio de guerra ou unidade auxiliar da marinha de guerra, de navio que navegue exclusivamente em águas interiores ou em águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas abrangidas por regulamentação portuária, sendo também abrangidas, para efeitos de aplicação da presente lei, as unidades móveis de perfuração ao largo e as unidades flutuantes de produção, armazenamento e descarga que arvoram a bandeira nacional ou que operam, nos termos da legislação nacional aplicável, em zonas marítimas sob jurisdição do Estado português;” (Cfr.. Artigo 2º número 1, letra “f” da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁴³ “f) marítimo designa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha, a qualquer título, a bordo de um navio ao qual se aplique a presente convenção;” (Cfr. Artigo 2, numero 1 letra “f” da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

Ou seja, a lei interna que foi feita para trazer a matéria da Convenção assinada para a legislação interna do país possui alguns conceitos diferentes da própria Convenção internacional.

Realizando uma interpretação da letra “e” e da letra “f” do número 1 do artigo 2º da lei 146/2015, podemos afirmar que a referida lei entende que os trabalhadores que trabalham em unidades móveis de perfuração e as unidades flutuantes de produção, armazenamento e descarga são empregados marítimos.

Não obstante constar expressamente a referida categoria de empregados na Lei interna, a Convenção Internacional não incluiu os referidos empregados na referida Convenção.¹⁴⁵

Ou seja, resta demonstrado que a Lei interna é mais abrangente quando especifica os empregados afetados pela lei.

Entretanto, tal diferença se encontra de acordo com a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 quando estabelece critérios para esclarecer dúvidas, quando indica em seu artigo 2º, número 3, que caso ocorra alguma dúvida para considerar ou não alguma categoria de pessoas como marítimos, a dúvida será resolvida pela autoridade competente de cada estado membro.¹⁴⁶

¹⁴⁴ “i) navio designa qualquer embarcação que não navegue exclusivamente em águas interiores ou em águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas onde se aplique uma regulamentação portuária;” (Cfr. Artigo 2, numero 1 letra “i” da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018))

¹⁴⁵ “Comparando o que consta na Convenção de Trabalho Marítimo abordada na edição anterior do *Jornal salta-nos à vista a diferença de conceitos de navio, enquanto para a Convenção navio é “qualquer embarcação que não navegue exclusivamente em águas interiores ou em águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas onde se aplique uma regulamentação portuária” para a legislação portuguesa são imediatamente excluídas: os navios que se dedicam à pesca e actividades análogas; os navios de construção tradicional; os navios de guerra ou unidade auxiliar da marinha de guerra; e obviamente também navio que navegue exclusivamente em águas interiores e águas abrigadas ou nas suas imediações ou em zonas abrangidas por regulamentação portuária. Mas inclui expressamente, ao contrário da Convenção, as unidades móveis de perfuração ao largo e as unidades flutuantes de produção, armazenamento e descarga que arvoreem a bandeira nacional ou que operem em zonas marítimas sob jurisdição do Estado português.*” (Cfr. LANÇA, Cristina. *Do Direito e do Mar - Trabalho Marítimo II*. Publicação contida no jornal da economia do mar. Publicado em 03 de novembro de 2017, disponível em <http://www.jornaldaeconomiamar.com/do-direito-do-mar-15/> . Acessado em 02/10/2018)

¹⁴⁶ “3. Se, para os fins da presente convenção, surgir alguma dúvida relativamente a considerar-se ou não, uma categoria de pessoas como marítimos, a questão será resolvida pela autoridade competente de cada um dos Membros, após consulta das organizações de armadores e de marítimos interessadas.” (Cfr. Artigo 2, numero 3 da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

Ou seja, as autoridades portuguesas entendem por certo inserir no quadro de marítimos abrangidos pela lei interna os empregados que trabalham nas unidades móveis de perfuração ao largo e as unidades flutuantes de produção, armazenamento e descarga, de acordo com o estabelecido pela Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

Com isso, restam esclarecidos os trabalhadores marítimos que serão abrangidos pela lei interna portuguesa 146/2015, de 9 de setembro.

Do Armador

Além do empregado, importante observar no contrato de trabalho a figura como armador.

Mais uma vez, a Lei 146 de 9 de setembro de 2015, apresenta no seu artigo 2º conceito do armador que será abrangido pela referida lei.¹⁴⁷

Neste ponto, vale esclarecer a diferença entre o armador e o proprietário do navio.

O armador é um empresário que arma o navio para sua exploração comercial, sendo este navio de sua propriedade ou não.¹⁴⁸ Com isso, resta claro que o Armador é o responsável por todas as atividades relacionadas a exploração econômica do navio.¹⁴⁹

O proprietário do navio, por sua vez, é apenas o dono da embarcação de acordo com as inscrições na autoridade marítima.¹⁵⁰

¹⁴⁷ “<<Armador>>, o proprietário de um navio ou qualquer gestor, agente ou fretador a casco nu, ou outra entidade ou pessoa a quem o proprietário tenha cedido a exploração do navio e que tenha aceite as obrigações legais que incumbem ao armador ainda que outras entidades ou pessoas as cumpram em seu nome;” (Cfr.. Artigo 2º número 1, letra “b” da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁴⁸ “Armador é o empresário individual (pessoa física) ou sociedade empresária (pessoa jurídica) que procede a armação da embarcação de sua propriedade ou não e a explora comercialmente. Efetivamente, armador é a pessoa que exerce a titularidade da função náutica ou empresa da navegação.” - MARTINS, Eliane M. Octaviano – *Exploração de navios no transporte marítimo internacional de mercadorias*. II Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – O navio. Lisboa. Editora Almedina. 2010. Página 140.

¹⁴⁹ “O armador, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta. Evidencia-se, portanto, que o armador consagra-se o empresário da navegação marítima. Destarte, na acepção jurídica, o armador providencia a armação do navio e também explora comercialmente a via de consequência assume obrigações empresariais advindas da exploração econômica do navio.” (Cfr. MARTINS, Eliane M. Octaviano – *Exploração de navios no transporte marítimo internacional de mercadorias*. II Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – O navio. Lisboa. Editora Almedina. 2010. Página 140)

¹⁵⁰ “Proprietário é a pessoa física ou jurídica, em nome de quem a propriedade da embarcação é inscrita na autoridade marítima.” (Cfr. MARTINS, Eliane M. Octaviano – *Exploração de navios no transporte marítimo internacional de mercadorias*. II Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – O navio. Lisboa. Editora Almedina. 2010. Página 139)

Vale esclarecer que a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 traz um conceito semelhante a Lei nº 146 de 2015 em relação a figura do armador, em seu artigo 2, número 1, letra “j”.¹⁵¹

Com isso, de acordo com a lei interna portuguesa, o armador é a pessoa responsável pelo navio na ocasião das atividades comerciais, seja ele o proprietário ou não.

E sendo o responsável pela embarcação, a Lei portuguesa que trata do trabalho marítimo traz em seu corpo diversas obrigações inerentes ao referido armador.

Do contrato de trabalho dos empregados marítimos

Como narrado, que em face de certas peculiaridades, podem haver regras diferentes para determinados trabalhadores, podendo tais regras serem apresentadas como leis, negociações coletivas, e ainda, no próprio contrato individual de trabalho.

O contrato de trabalho, seja qual for a modalidade, inicia a relação laboral entre as partes e constitui regras específicas convencionadas, podendo as partes negociarem em tudo aquilo que foi lícito.¹⁵²

Os empregados marítimos, como já observado, exercem serviços extremamente singulares, com hábitos e situações totalmente diferentes de outras categorias de trabalhadores.

Com isso, lei apresenta alguns requisitos necessários para o próprio contrato de trabalho, diferentes das regras contidas no Código do Trabalho, demonstrando assim mais uma vez a peculiaridade do referido regime de trabalho e a limitação especial na margem de regras negociáveis no contrato de trabalho.

¹⁵¹ “j) armador designa o proprietário do navio ou qualquer entidade ou pessoa, tal como o gestor, agente ou fretador a casco nu, a quem o proprietário tenha confiado a responsabilidade da exploração do navio e que, assumindo essa responsabilidade, tenha aceite encarregar-se das tarefas e obrigações que incumbem aos armadores nos termos da presente convenção, independentemente de outras entidades ou pessoas assumirem, em seu nome, a execução de algumas dessas tarefas ou responsabilidades.” (Cfr. Artigo 2, número 1, letra “j” da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018)

¹⁵² “A influência deste dirigismo contratual, que se atenua na liberdade relativa da primeira fase – a da fixação do vínculo, a da formação do contrato – torna-se mais incisiva na regulamentação dos atos posteriores da vida do contrato, impondo uma limitação mais efetiva a tudo quanto, anteriormente, foi lícito convencionar livremente” (Cfr. REIS, Nelio. *Alteração do Contrato de Trabalho (Alteração por mútuo consentimento – Alteração unilateral e rescisiva – Culpa recíproca)*. 2ª Edição. Editora Livraria Freitas Bastos S/A. Rio de Janeiro. 1957. Página 17)

Vale destacar que a lei destaca a possibilidade de o marítimo possuir contrato de trabalho, e ainda, trabalhar dentro do navio por contrato de prestação de serviço, apresentando a lei alguns benefícios e requisitos mínimos para estes marítimos, mesmo não possuindo contrato de trabalho.¹⁵³

Embora não seja a modalidade que será abordada neste estudo, vale apenas destacar algumas diferenças básicas inerentes ao contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho.

O contrato de prestação de serviços é um contrato de natureza civil que não possui os requisitos básicos do vínculo de emprego, podendo ser bem semelhante ao contrato de trabalho.¹⁵⁴

Em relação aos marítimos vinculados por um contrato de trabalho, deve ser destacado, de início, que o artigo 2º da referida lei, ao descrever conceitos de diversos termos, apresenta no número 1, alínea “d” o conceito de contrato de trabalho a bordo de navio sendo basicamente o contrato onde o marítimo irá receber uma retribuição para prestar atividades a bordo do navio sob a organização e a autoridade do contratante.¹⁵⁵

A referida lei apresenta ainda, uma série de requisitos mínimos necessários para o contrato de trabalho a bordo de navio.¹⁵⁶

¹⁵³ Artigo 8º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁵⁴ “E a verdade é que, existindo muitos contratos afins ou vizinhos ao de trabalho, aquele que mais frequentemente surge na prática e que maiores dificuldades distintivas suscita é, justamente, o chamado <<contrato de prestação de serviço>>. Já conhecemos a noção do contrato de trabalho. Mas o CCivil também define os contornos do contrato de prestação de serviço, nos seguintes moldes: <<Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição>> (art. 1154º). Este último é, aliás, um tipo contratual muito vasto, abrangendo o mandato, o depósito e a empreitada (art. 1155º), mas admitindo-se ainda a existência de modalidades atípicas de prestação de serviços (art. 1156º).

Se confrontarmos a noção legal de contrato de trabalho, vertida no art. 1152º do CCivil (e reproduzida, com as alterações já assinaladas, no art. 11º CT), com a noção de contrato de prestação de serviços, vazadas no art. 1154º do mesmo diploma, logo topamos com alguns traços distintivos essenciais: i) quanto ao conteúdo da obrigação, no contrato de prestação de serviço trata-se de proporcionar ao credor certo resultado do trabalho, ao passo que no contrato de trabalho está em jogo a prestação de uma atividade (o trabalhador promete uma atividade laboral, o prestador de serviço compromete-se a proporcionar um resultado do trabalho); ii) quanto à retribuição, esta é um elemento essencial e indeferível no contrato de trabalho (<<mediante retribuição>>), sendo um elemento meramente eventual no seio do contrato de prestação de serviços (<<com ou sem retribuição>>); iii) quanto às instruções do credor da prestação, no contrato de prestação de serviços não se faz qualquer menção às mesmas, ao passo que no contrato de trabalho o devedor presta a sua atividade <<sob a autoridade e direção>>, ou <<no âmbito de organização e sob a autoridade>>, da contraparte.” (Cfr. AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. Coimbra. Editora Almedina. 2016. Página 51 e 52)

¹⁵⁵ “<<contrato de trabalho a bordo de navio>>, aquele pelo qual um marítimo se abriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a bordo de navio, a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas;” (Cfr. Artigo 2º alínea “d” da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁵⁶ Artigo 7º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

O número 1 do referido artigo traz uma série de regras, sendo algumas regras básicas e outras de maior relevância prática.

A primeira regra a ser observada, é a clara necessidade de redução por escrito do contrato de trabalho¹⁵⁷, ao contrário da regra comum contida no Código do Trabalho¹⁵⁸ da qual não se necessita de um contrato escrito para que seja realizada sua formalidade, bastando a vontade das partes.¹⁵⁹

Após, as letras do artigo apresentam algumas regras básicas, como necessidade de nome/denominação e domicílio/sede do marítimo e do armador¹⁶⁰, a naturalidade e data de nascimento do referido marítimo¹⁶¹, e ainda local e data da celebração do contrato, demonstrando ainda a data exata da produção de seus efeitos¹⁶².

As referidas regras acima transcritas, contidas nas primeiras letras do número 1 do artigo 7º, são de simples análise e podem ser facilmente encontradas em qualquer contrato comum de trabalho que esteja na forma escrita, com certas adaptações, não sendo conjunto de regras particulares dos marítimos.

Após, a norma legal possui regra da qual a categoria do marítimo deve estar especificada no contrato, ou de forma alternativa a descrição sumária das funções do marítimo¹⁶³.

A letra “e” da referida sequência, apresenta a regra da necessidade de informar o valor e a periodicidade da retribuição¹⁶⁴. A referida regra parece ser simples, mas possui certa peculiaridade.

Isto porque, a referida lei estabelece algumas regras diferenciadas em relação à retribuição do marítimo, como a periodicidade dos pagamentos, não podendo haver um período acima de um mês, salvo subsídio de natal ou férias. Apresenta ainda, a regra de que a retribuição, salvo estipulação em contrário ou em caso de pagamento por depósito

¹⁵⁷ Artigo 7º, número 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁵⁸ “Art. 110 - O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.” (Cfr. Artigo 110 do Código do Trabalho. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro)

¹⁵⁹ “As declarações de vontade constitutivas do contrato de trabalho não carecem, pois, de ser reduzidas a escrito, pelo que as expressões aliás recorrentes, segundo as quais determinado trabalhador labora, há muito, em certa empresa, <<mas não tem contrato>>, são manifestamente errôneas, confundindo o negócio jurídico com o documento que o titula. (Cfr. AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. Coimbra. Editora Almedina. 2016. Página 147)

¹⁶⁰ Artigo 7º, número 1, alínea “a” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶¹ Artigo 7º, número 1, alínea “b” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶² Artigo 7º, número 1, alínea “c” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶³ Artigo 7º, número 1, alínea “d” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶⁴ Artigo 7º, número 1, alínea “e” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

bancário, deve ser paga no porto de armazenamento ou desembarque do referido marítimo. O artigo apresenta ainda, a possibilidade do empregado marítimo receber sua retribuição em moeda diferente da acordada, devendo neste caso ser entregue documento que indique, além dos elementos referidos no Código do Trabalho, a taxa da conversão de moeda. Destaca-se ainda, que o armador pode efetuar pagamento ao marítimo ou para terceiro indicado pelo marítimo, sendo tal pagamento a terceiro total ou parcial. Ou seja, se verifica uma série de regras acerca do pagamento da retribuição bem mais específicas e diferentes que um trabalhador comum.¹⁶⁵

A referida lei traz ainda a necessidade do contrato de trabalho apresenta a duração do período de férias, ou se não for possível conhecer essa duração, que apresente o critério para sua determinação.¹⁶⁶

Mais uma vez, o referido ponto deve ser analisado em conjunto a outro artigo contido na lei, referente às férias.

Ao estabelecer que as férias dos marítimos, a lei assegura que seguirão as regras comuns do Código do Trabalho, sem prejuízo nas outras normas contidas no referido artigo, e em seguida elenca algumas regras específicas aos marítimos. Primeiramente, apresenta regra da qual o período anual de férias tem a duração mínima de dois dias e meio consecutivos por cada mês de duração do contrato de trabalho, ou proporcionalmente no caso de mês incompleto. Após, apresenta regra de local das férias, das quais, salvo estipulação em contrário em acordo ou instrumento coletivo, serão concedidas no porto de armamento, na localidade da sede do armador ou no porto de recrutamento, cabendo a escolha ao armador. O artigo determina ainda que o armador deve arcar com as passagens para o local de férias, devendo ainda, o marítimo, escolher tal será o meio de transporte. Por fim, a lei estabelece que a duração da viagem para o local de gozo das férias não pode ser incluído no cômputo do período das férias, salvo se o meio de transporte utilizado demorar mais do que o meio de transporte indicado pelo armador.¹⁶⁷

Retornando as regras do contrato de trabalho, a lei estabelece a necessidade de constar no contrato de trabalho as condições em que o referido contrato poderá cessar, devendo explicitar, nomeadamente, os prazos de aviso prévio, tanto no contrato a termo quanto no contrato por prazo indeterminado, e ainda, o porto de destino, e se for o caso de

¹⁶⁵ Artigo 19º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶⁶ Artigo 7º, número 1, alínea “f” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶⁷ Artigo 17º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

contrato celebrado para uma viagem, o período de tempo que decorra entre a chegada e a data da cessação do contrato.¹⁶⁸

Após, indica a necessidade de apresentar no contrato de trabalho as prestações relativas a proteção de saúde e de segurança social, quando for o caso.¹⁶⁹

Em seguida, traz uma pequena regra, mas de suma importância na referida lei. A necessidade de constar no contrato de trabalho o direito do marítimo ao repatriamento.¹⁷⁰

Tal necessidade traduz a importância que a lei apresenta na questão do repatriamento do marítimo, possuindo um extenso artigo que enfrenta tal direito.

A própria lei define o conceito de repatriamento, sendo este, basicamente, o retorno do marítimo ao lugar anteriormente designado, ou ainda, na ausência do referido acordo, o país que reside, que é natural, ou o lugar em que foi recrutado.¹⁷¹

Além disso, a lei possui vasto artigo apenas sobre a matéria de repatriamento. O artigo 20 da lei inicia apresentando algumas regras a respeito do repatriamento, e as situações em que este poderá ocorrer, como por doença, naufrágio, pirataria, término do contrato exceto por denúncia do contrato por parte do marítimo, suspensão do contrato por atraso no pagamento, entre outros.¹⁷²

Nas situações específicas destacadas na lei, o marítimo terá direito a retornar ao local designado ou de sua residência, devendo, no entanto, comunicar o armador ou representante nos dez dias após a constituição do referido direito ao repatriamento.¹⁷³

¹⁶⁸ Artigo 7º, número 1, alínea “g” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁶⁹ Artigo 7º, número 1, alínea “h” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷⁰ Artigo 7º, número 1, alínea “i” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷¹ “<<repatriamento>>, o regresso do marítimo ao local acordado pelas partes ou, na sua falta, ao país de residência, país de nacionalidade ou ao porto de recrutamento, desde que aí seja aceite, e segundo opção do marítimo, nas circunstâncias previstas na presente lei e a expensas do armador, desde que em conformidade com a legislação que regula a entrada, saída, permanência e afastamento do território português.” (Cfr. Artigo 2º, número 1, alínea “g” da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁷² “Artigo 20º:

1 - O marítimo tem direito a repatriamento nas seguintes situações:

a) Cessação do contrato de trabalho, salvo em caso de denúncia do mesmo por parte do marítimo;
b) Doença, acidente ou outra situação de natureza clínica que seja prejudicada pela sua permanência a bordo;
c) Naufrágio;
d) Pirataria;
e) Suspensão do contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição;
f) Suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial do armador;
g) Recusa em viajar para zona de guerra;
h) Após um ou mais períodos de embarque que perfaçam 11 meses e 15 dias de duração.” (Cfr. Artigo 2º, número 1, da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

¹⁷³ “Artigo 20º, número 2, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

Vale destacar que as despesas do repatriamento serão custeadas pelo armador, que por sua vez, é impedido de receber qualquer adiantamento do marítimo para cobrir eventuais despesas de repatriamento. Entretanto, caso o repatriamento ocorra por fato imputável ao próprio marítimo, o armador poderá futuramente exigir o reembolso das despesas, podendo ainda compensar os valores com futuros valores a receber de direito do marítimo.¹⁷⁴

Além de cobranças diretas ao marítimo, o armador pode ainda, de acordo com o referido artigo, cobrar as despesas do repatriamento a terceiros, com base em contratos ou responsabilidade civil.¹⁷⁵

Existe ainda a possibilidade de autoridade portuguesa do local em que se encontra o marítimo realizar o repatriamento, caso o armador não faça, quando o navio for de bandeira portuguesa, ou ainda, quando o marítimo foi português ou estrangeiro que deva ser repatriado para território português. Nestes casos, o Estado português poderá cobrar futuramente as despesas efetuadas para realizar o repatriamento do armador que não realizou o repatriamento como deveria.¹⁷⁶

Por fim, deve ser destacada a necessidade de efetuar caução para garantia do referido valor de repatriamento.¹⁷⁷

Ou seja, pela análise acima, restou evidente que a lei tomou bastante cuidado em relação ao repatriamento, com o claro intuito de dar uma segurança ao empregado marítimo que esteja a serviço fora do país ou local contratado, apresentando um rol de saídas para se concretizar o repatriamento quando necessário.

Mesmo que o próprio Estado português acabe arcando pelas despesas que não seriam de sua competência, podendo depois cobrar do armador, a legislação entendeu mais importante garantir a segurança e o direito ao repatriamento do empregado marítimo.

Destaca-se ainda, que o contrato de trabalho deve conter o instrumento coletivo que abrange o referido marítimo, quando for o caso.¹⁷⁸

Embora a legislação portuguesa estabeleça o pluralismo sindical¹⁷⁹, ou seja, diversos sindicatos podem representar uma determinada categoria, e ainda, a liberdade de

¹⁷⁴ Artigo 20º, números 3 e 4, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷⁵ Artigo 20º, números 5, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷⁶ Artigo 20º, números 6, 7 e 8 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷⁷ Artigo 20º, número 9 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁷⁸ Artigo 7º, número 1, alínea “j” da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

inscrição em associações sindicais¹⁸⁰, onde o empregado pode escolher claramente o sindicato que quer se filiar, podendo ainda, não se filiar, é certo que aqui no contrato de trabalho marítimo é de suma importância que se deixe claro o instrumento coletivo seguido pelo empregado, caso exista, para que se observe as regras ali contidas.

Isto porque, ao decorrer da própria lei 146 de 2015, se verifica que em diversas passagens a lei concede a possibilidade de determinada regra ser afastada ou alterada por instrumento coletivo.

Como exemplo, pode-se citar a regra do artigo 10º da lei, referente aos limites de tempo de trabalho e descanso, onde o referido artigo apresenta os períodos de horas máximos de trabalho do marítimo, mas ao final, apresenta a possibilidade de tais regras serem afastadas por convenção coletiva em alguns casos específicos.

Ou seja, com diversas regras legais que possam alterar as determinações contidas na lei, é de suma importância de o contrato de trabalho informe com exatidão qual é o instrumento coletivo que vigora para o referido empregado, e por consequência para o referido contrato de trabalho.

O artigo 7º da lei continua a citar algumas regras inerentes ao contrato de trabalho, apresentando em seguida a necessidade do referido contrato garantir ao marítimo condições dignas de vida e trabalho, conforme as disposições obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.¹⁸¹

Além do contrato de trabalho ser obrigatoriamente escrito, este deve conter dois exemplares, um para o empregado e outro para o empregador, e ainda, deve ser dado tempo razoável ao empregado para ler o referido contrato antes de assinar.¹⁸²

¹⁷⁹ “O direito de constituição de associações sindicais a todos os níveis (art. 55 ° n ° 2 a) da CRP). Este direito tem um significado axiológico muito importante, porque impõe o pluralismo sindical, o que não é de somenos num sistema em que vigorou durante décadas o princípio da unicidade sindical. Assim, os trabalhadores podem constituir as associações sindicais que quiserem, dando-lhes o âmbito que entenderem, em qualquer área de atividade econômica, profissão ou categoria profissional. Corolário deste direito, é o direito (que, este sim, pe um direito dos próprios sindicatos) de filiação das associações sindicais em organizações sindicais internacionais e de estabelecer relações com organizações sindicais internacionais (art. 55 ° n ° 5)” (Crf. . RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas*. 2ª Edição. Coimbra. Editora Almedina. 2015. Página 45)

¹⁸⁰ “A liberdade de inscrição em associação sindical (art. 55 ° n ° 2 b) da CRP). Embora a Constituição apenas se refira diretamente à liberdade de inscrição, está subentendida a liberdade de não inscrição sindical do trabalhador na última parte da mesma norma, que proíbe a cobrança de quotas sindicais aos trabalhadores não inscritos em associação sindical.” (Crf. . RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas*. 2ª Edição. Coimbra. Editora Almedina. 2015. Página 46 e 47)

¹⁸¹ Artigo 7º, número 2 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁸² Artigo 7º, números 3 e 4 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

Entretanto, enquanto o marítimo se encontrar a bordo do navio, deverá estar em sua posse um exemplar do referido contrato de trabalho consigo.¹⁸³

Destaca-se ainda, a determinação do armador entregar ao empregado marítimo um documento que comprove o registro do seu trabalho a bordo.¹⁸⁴

Por fim, o referido artigo determina que o armador deve informar ao marítimo o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.¹⁸⁵

Ou seja, estando o empregado marítimo realizando um trabalho tão peculiar, e inevitavelmente perigoso em relação a outros trabalhos comuns, a legislação determina que o referido empregado possua uma apólice de seguros.

É certo que as regras acima apresentadas estão contidas basicamente no artigo 7º da lei 146/2015, de 09 de setembro.

Entretanto, ao longo do corpo da lei existem diversas possibilidades de alteração ou especificação por acordo individual ou contrato de trabalho, da mesma forma que se realiza por instrumentos coletivos da maneira já citada anteriormente.

Como exemplo, cita-se o artigo 16º¹⁸⁶ da lei, referente à movimentação de carga, onde consta expressamente que os empregados que exercem em porto as funções de movimentação de carga deverão receber um pagamento específico, que será determinado por convenção coletiva ou contrato de trabalho.

Face todo o exposto, restou demonstrado que o contrato de trabalho do empregado marítimo, por conta da singularidade do trabalho exercido, deve conter uma série de especificações e regulamentações que não são exigidas aos contratos comuns de trabalho, como o intuito de preservar e segurar o referido empregado da melhor maneira possível, uma vez que, sendo exercido trabalho mais peculiar e até perigoso, as normas legais também deverão ser mais específicas.

¹⁸³ Artigo 7º, número 5 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁸⁴ Artigo 7º, número 6 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁸⁵ Artigo 7º, número 7 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁸⁶ “Artigo 16º:

1 - Em porto, quando não haja pessoal especializado em terra, os inscritos marítimos podem exercer funções de movimentação e arrumação de cargas a bordo ou de movimentação de mantimentos fora do navio.

2 - O trabalho prestado na situação referida no número anterior, durante o horário de trabalho, confere direito a pagamento específico regulado por convenção coletiva ou contrato de trabalho.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.”

(Cfr. Artigo 16º da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

Da duração do trabalho dos empregados marítimos

Mais uma peculiaridade específica do trabalho marítimo, dado o caráter específico do labor, é a carga horária de trabalho definida pela legislação.

Diferentemente da carga horária dos trabalhadores comuns contida no Código do Trabalho¹⁸⁷, o marítimo possui regra específica na Lei 146/2015 de 9 de setembro.

Embora inicie com uma carga horária normal de 8 horas diárias e 48 semanais¹⁸⁸, em seguida apresenta limites máximos de trabalho, ou alternativamente períodos mínimos de descanso.¹⁸⁹ Tal alternatividade é estabelecida por convenção coletiva, pelo contrato de trabalho, ou ainda, na falta pelo armador.¹⁹⁰

Com isso, a jornada de trabalho, incluindo horário suplementar, o marítimo não pode trabalhar mais que 14 horas no período de 24 horas, ou ainda, 72 horas no período de 7 dias.¹⁹¹

Ou, de forma alternativa, o descanso não pode ser inferior a 10 horas a cada 24 horas, ou de 77 horas no período de 7 dias.¹⁹² Vale destacar ainda, que as 10 horas de descanso não pode ser dividido em mais de dois períodos, e um dos períodos deve conter ao menos 6 horas.¹⁹³ Além disso, o intervalo entre os períodos de descanso não pode ser superior a 14 horas.¹⁹⁴

Deve ser observado ainda, que a duração máxima de trabalho e descanso, e as regras relacionadas ao limite temporal entre os períodos citados acima, podem ser afastados por convenção coletiva, desde que a referida convenção possua períodos mais longos, descanso compensatório para os marítimos em regime de quarto, ou os marítimos que estejam a bordo em viagens de curta duração.¹⁹⁵

Em relação ao descanso, a lei estabelece um dia de descanso semanal ao empregado marítimo, destacando ainda, quando possível, a possibilidade do comandante

¹⁸⁷ “A fixação, em concreto, do período normal de trabalho cabe às partes, mas, em princípio, esse período não poderá exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, segundo o n.º 1 do art. 203.º.” (Cfr. AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. Coimbra. Editora Almedina. 2016. Página 217)

¹⁸⁸ Artigo 9º, número 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁸⁹ Artigo 10º, número 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁰ Artigo 10º, número 6 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹¹ Artigo 10º, número 2 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹² Artigo 10º, número 3 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹³ Artigo 10º, número 4 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁴ Artigo 10º, número 5 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁵ Artigo 10º, número 7 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

do navio autorizar o desembarque nos portos de escala. Observa-se ainda, que os exercícios de combate a incêndio, evacuação, entre outros deve ser realizada na medida do possível sem prejudicar o período de folga do marítimo. No caso do local de máquinas, quando estiver sem presença humana, caso o período de descanso do marítimo seja interrompido, este possui direito a descanso compensatório. Pode-se estabelecer, através de convenção coletiva, repouso compensatório aos marítimos que exercerem os exercícios de prevenção, ou regime mais favorável ao marítimo no local de máquinas que o período de descanso for interrompido.¹⁹⁶

A lei estabelece ainda, a necessidade de manter atualizados os registros de tempo de trabalho do empregado marítimo, incluindo as horas suplementares, durante cinco anos, sendo o referido registro em língua portuguesa ou língua de trabalho do navio, além de inglês.

Tal registro deve ser entregue ao marítimo mensalmente, com a rubrica do comandante ou do representante e do marítimo. O armador deve ainda, fornecer os dados dos registros as autoridades competentes quando solicitado.¹⁹⁷

Algumas regras referentes a jornada de trabalho podem ser alteradas quando o navio estiver no porto, para assegurar a segurança do navio.¹⁹⁸

Por fim, em relação ao período de férias, temos que a lei estipula de início que se utiliza no caso as regras do Código do Trabalho Português, e ainda estabelece outros parâmetros. Estabelece, com isso, uma duração mínima de dois dias e meio de férias para cada mês de duração do contrato, ou proporcionalmente no caso de mês incompleto, e ainda, a determinação de que as férias são concedidas no porto de armamento, na sede do armador ou no porto de recrutamento, salvo determinação contrária em instrumento coletivo de trabalho. Além disso, o marítimo possui direito de receber do armador as passagens para o local de férias, sendo certo que a duração da viagem não conta como período de férias, salvo se o próprio empregado utilizar transporte mais lento do que o indicado pelo armador.¹⁹⁹

Com isso, se verifica que a legislação específica altera as regras relacionadas a duração de trabalho no caso do contrato especial do trabalhador marítimo.

¹⁹⁶ Artigo 11º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁷ Artigo 12º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁸ Artigo 13º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

¹⁹⁹ Artigo 17º da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

Do espaço territorial que reflete a lei nacional

Após a análise das regras acima, se verifica a importância da referida lei para o trabalho marítimo português, face as suas peculiaridades e ainda a observância das regras internacionais relacionadas a matéria, buscando um trabalho mais seguro e digno para os trabalhadores.

Entretanto, embora se trate de uma lei nacional, com aplicação no território português, é certo que dado o caráter peculiar do trabalho marítimo, sua aplicação ultrapassa o referido limite territorial em determinadas situações.

O primeiro caso a ser observado onde a competência da lei ultrapassa o limite territorial português se dá quando um navio de bandeira portuguesa se encontra em território internacional.

Como narrado, a Lei 146/2015 regulamenta atividades de navios de bandeira portuguesa²⁰⁰, e tais regras continuam a valer aos trabalhadores que se encontram dentro dos referidos navios inclusive quando estes se encontram fora do território português, ou seja, uma lei portuguesa que poderá estar em vigor em qualquer lugar do mundo face a bandeira portuguesa do navio.²⁰¹

Não se pode ignorar ainda, sobre o tema, que diversos países ratificaram o Código de Bustamante, como por exemplo no Brasil que após a ratificação estabeleceu a lei do pavilhão. Em face da referida lei, existe o entendimento no Brasil de que, mesmo o trabalhador brasileiro, que foi contratado no Brasil, para trabalhar em navio de bandeira estrangeira em águas jurisdicionais brasileiras e em outros países, está sujeito as leis do país da bandeira do navio, e não as leis brasileiras.²⁰²

²⁰⁰ Artigo 1º n. 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

²⁰¹ “Com efeito, estando um navio em contacto constante com as mais diversas ordens jurídicas, é indispensável saber qual a lei que rege o navio e daí a necessidade de lhe ser atribuída uma nacionalidade que o colocará ao abrigo de uma determinada ordem jurídica. Uma vez que não há soberania no alto mar, se um navio não tiver uma nacionalidade, não estará submetido a qualquer lei pelo que será considerado como um navio pirata e, como tal, considerado inimigo, com todas as consequências que daí poderão advir. Daí, também, que a bandeira ou pavilhão do navio constitua um elemento identificador de sua nacionalidade.” (Cfr. ESTEVES, José M. P. Vasconcelos. *Direito Marítimo. Introdução Armamento. Navio, Comandante, Piloto*. Vol. 1. Lisboa. Livraria Petrony, Lda. 1990. página 47)

²⁰² “3. TRABALHO EM NAVIO DE CRUZEIRO SOB BANDEIRA ESTRANGEIRA. PRÉ-CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA COSTA BRASILEIRA E EM ÁGUAS DE OUTROS PAÍSES. GENTE DO MAR. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. LEI DO PAVILHÃO (CÓDIGO DE BUSTAMANTE).

Ainda seguindo o raciocínio do navio de bandeira portuguesa em águas internacionais, outro caso de aplicação da lei portuguesa em espaço territorial diverso é na ocasião do repatriamento.

Como visto acima, a Lei 146/2015, de 9 de setembro assegura aos empregados marítimos o direito ao repatriamento em diversas situações²⁰³, podendo retornar ao seu lar às custas do armador, do Estado de bandeira ou do Estado Português ainda que não seja o navio de bandeira portuguesa²⁰⁴. Com isso, caso um empregado marítimo esteja fora do território português e necessite ser repatriado, seja ao encargo do armador ou do Estado, evidentemente se trata da aplicação da lei portuguesa fora do seu respectivo território.

Além do caso acima, a lei também possui algumas regras a serem seguidas em outros Estados, caso realizem negócios com Portugal, inclusive Estados que não ratificaram a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

Como exemplo, os armadores podem realizar o recrutamento dos empregados marítimos em outros países para trabalhar em navios de bandeira portuguesa, inclusive em Estados que não ratificaram a CTM de 2006. Entretanto, caso utilize serviço de recrutamento e colocação de outro Estado, mesmo que este Estado não tenha ratificado a Convenção internacional, este deve se ater, na medida do possível, as regras da referida Convenção.²⁰⁵

1) A indústria do transporte marítimo internacional, inclusive de cruzeiros turísticos, tem caráter global, seja quanto à nacionalidade dos navios (pavilhão), seja quanto à diversidade de nacionalidades da tripulação, impondo-se que a gente do mar tenha proteção especial e uniforme numa mesma embarcação. A concepção de aplicação da legislação brasileira aos tripulantes brasileiros contratados por navios estrangeiros não se sustenta diante da realidade da atividade econômica desenvolvida pelas empresas estrangeiras de cruzeiros marítimos, pois, se assim fosse, em cada navio haveria tantas legislações de regência quanto o número de nacionalidades dos tripulantes. Num mesmo navio de cruzeiro marítimo, todos os tripulantes devem ter o mesmo tratamento contratual, seja no padrão salarial, seja no conjunto de direitos. Reconhecer ao tripulante brasileiro - contratado para receber em dólar - direitos não previstos no contrato firmado, conduziria à quebra da isonomia e subversão da ordem e da autoridade marítima, uma vez que os próprios oficiais poderiam questionar suas obrigações à luz da legislação de sua nacionalidade, em desrespeito à lei do pavilhão. Daí porque ser imperativo a aplicação, para todos os tripulantes, da lei do pavilhão, como expressamente prescreve o art. 281 da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929): "As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão".

(BRASIL - Tribunal Superior do Trabalho – Processo nº 1829-57.2016.5.13.0005. Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Publicado no Diário Oficial em 01/02/2019. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1829&digitoTst=57&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0005&submit=Consultar#> . Acessado em 20/06/2019)

²⁰³ Artigo 20º, número 1, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

²⁰⁴ Artigo 20º, item 6, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

²⁰⁵ “Os armadores devem certificar-se, na medida do possível, de que os serviços de recrutamento e colocação, públicos ou privados, estabelecidos em Estados que não ratificaram a Convenção, cujos serviços

Com isso, podemos ver que a lei nacional e a Convenção internacional acabam fazendo efeito inclusive para Estados que não ratificaram a Convenção.

Outra regra importante a ser observada se encontra no artigo 38 da referida lei, quando dispõe da responsabilidade do Estado (Portugal) no porto, para inspeção de navios de bandeira estrangeira.

A Lei determina que qualquer navio de bandeira estrangeira que se encontre em porto português ou fundeadouro nacional, no decurso normal de suas atividades ou por razões inerentes à sua exploração, pode ser inspecionado pela DGRM (Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos). Em seguida, estabelece o que tais navios estão sujeitos no momento da inspeção, sendo divididos os navios cuja bandeira tenha ratificado a Convenção internacional, e os navios cuja bandeira não tenha ratificado a Convenção.²⁰⁶

Em relação aos navios com bandeira que tenha ratificado a Convenção, a DGRM irá verificar se o navio está cumprindo as disposições obrigatórias da Convenção, designadamente as relativas a condições de vida e trabalho a bordo.²⁰⁷ Tal análise, salvo quando for exigida uma inspeção, é feita apenas com a verificação do certificado de trabalho marítimo e da declaração de conformidade do trabalho marítimo.²⁰⁸

Por sua vez, os navios dos quais suas bandeiras não tenham ratificado a Convenção, estes também serão inspecionados e a DGRM irá verificar se os marítimos possuem tratamento igualitário ou mais favorável do que o decorrente nas disposições obrigatórias da Convenção.²⁰⁹

Importante observar nesta regra, que mesmo os navios dos quais suas bandeiras não tenham ratificado a Convenção, por estarem em território português, serão inspecionados e deverão cumprir as regras obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo.

utilizam para recrutamento e colocação dos marítimos a bordo de navios de bandeira portuguesa, respeitam as prescrições da mesma Convenção.” (Cfr. Artigo 29º da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

²⁰⁶ “1 - Qualquer navio que arvore bandeira estrangeira e se encontre em porto ou fundeadouro nacional no decurso normal da sua atividade ou por razões inerentes à sua exploração pode ser inspecionado pela DGRM para verificar:” (Cfr. Artigo 38º, número 1 da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

²⁰⁷ Artigo 38, número 1, “a”, da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

²⁰⁸ Artigo 38º número 2 da Lei 146/2015, de 09 de setembro.

²⁰⁹ “b) Caso o navio arvore a bandeira de um Estado que não tenha ratificado a Convenção, se os respetivos marítimos beneficiam de um tratamento igual ou mais favorável do que o decorrente da aplicação das disposições obrigatórias da mesma Convenção.”

(Cfr. Artigo 38º n. 1, “b” da Lei 146/2015, de 09 de setembro)

Ou seja, antes mesmo de chegar em território português o navio deverá estar cumprindo as regras da Convenção, por determinação da Lei 146/2015.

As regras acima citadas acerca de fiscalização também se encontram na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006. Ou seja, tal fiscalização é realizada pelos países que ratificaram a Convenção, fazendo um amplo efeito mundial de fiscalização da Convenção e com isso se demonstra a necessidade de, em certos casos, serem observadas as regras contidas na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 mesmo aos países que não ratificaram a Convenção.²¹⁰

Como exemplo, pode-se citar um navio de bandeira brasileira ao chegar em um porto português. Vale lembrar, de início, que o Brasil ainda não ratificou a CTM de 2006, ou seja, ainda não está obrigado a seguir suas regras. Entretanto, ao buscar um porto de um país que ratificou, deve buscar seguir normas relacionadas à Convenção.²¹¹

Com isso, face às regras acima citadas, resta evidente que as determinações contidas na Lei não se aplicam apenas em Portugal.

Ora, no mundo globalizado em que vivemos, é difícil imaginar que navios de bandeira estrangeira de países que não ratificaram a Convenção, não necessitem transitar em Portugal ou em nenhum porto dos 93 países que ratificaram a Convenção.

Desta forma, a abrangência internacional da referida lei se mostra clara, não apenas entre os países membros que ratificaram a Convenção que deu origem a Lei 146/2015, mas praticamente em todo o mundo, inclusive em países que não ratificaram a Convenção.

²¹⁰ A título de curiosidade sobre a inspeção nos países que ratificaram a Convenção, segundo o Contra-Almirante Luigi Giardino, da Guarda Costeira Italiana, em 2018 a Itália realizou 1.362 inspeções de navios que fizeram escala nos seus portos e ancoradouros. (Matéria divulgada no site da ILO. *Ship inspections for seafarers' protection: The Maritime Labour Convention at work* publicado em 03 de maio de 2019, disponível em https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696344/lang--en/index.htm . Acessado em 20/05/2019)

²¹¹ Nesta linha, em 15/03/2013, foi divulgada uma matéria no site do SYNDARMA (Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima), um sindicato brasileiro que representa as empresas de navegação dentro do território brasileiro, destacando que em um futuro próximo iria iniciar a vigência internacional da referida Convenção internacional, salientando que o Brasil não havia ratificado a Convenção, mas que os navios de bandeira brasileira poderiam ser inspecionados caso se dirigissem a um porto de um país de ratificou a Convenção, de modo que seria inspecionado o cumprimento da convenção. Com isso, é indicado na referida nota que as empresas das quais os seus navios costumam demandar em portos de países que ratificaram a convenção obtenham um certificado de conformidade com a convenção, para o fim de diminuir seus possíveis problemas nos portos. (MENDONÇA, Mario. *Convenção sobre condições de trabalho a bordo entra em vigor em agosto*. Matéria divulgada no site oficial do SYNDARMA - Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima, publicada em 15/03/2013, disponível em <http://www.syndarma.org.br/materia.php?id=292> . Acessado em 25/02/2019)

Da ratificação da Convenção pelo Brasil

Em relação ao Brasil, embora tenha assinado a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, a mesma ainda não foi ratificada, pois ainda se encontra pendente de aprovação interna.

No ano de 2017, o Poder Executivo brasileiro encaminhou para a Câmara dos Deputados a Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais 140/2017 (MSC 140/2017) e após, em 2018, a MSC 499/2018, com o intuito de o poder legislativo prosseguir com o procedimento de ratificação. Em 29 de novembro de 2018 a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional da Câmara dos Deputados aprovou as mensagens do Poder Executivo relativas à Convenção, e as transformou em Projeto de Decreto Legislativo, sendo chamado de PCD 1.101/2018. Em 11 de dezembro de 2018, o referido projeto foi encaminhado para a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e ainda para a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Em 12 de abril de 2019 a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público designou o relator para a análise.²¹²

No dia 10 de junho de 2019, a Relatora da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, a Deputada Federal Bia Kicis, apresentou relatório entendendo pela constitucionalidade do projeto de decreto legislativo.²¹³

Estes foram os últimos andamentos para a aprovação da Convenção no Brasil, aguardando ainda o término dos procedimentos legislativos.

Apenas após todos os procedimentos legislativos internos o Brasil terá ratificado a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, e com isso, implementará as suas regras na lei interna brasileira.

Vale destacar que a navegação no Brasil é uma atividade de extrema importância em diversos segmentos.

²¹² Informações retiradas através do site da Câmara dos Deputados do Brasil, disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2187937>. Acesso em 22/06/2019.

²¹³ O parecer da Relatora, Deputada Federal Bia Kicis, está disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0D8E1B1EB11CF1369A730A99471E195C.proposicoesWebExterno1?codteor=1762439&filename=Parecer-CCJC-10-06-2019. Acessado em 23/06/2019.

Como exemplo, temos a atividade de exploração de petróleo que acarreta diversos trabalhos de navegação como o apoio marítimo, com diversas empresas que prestam serviços para a Petrobras²¹⁴.

Vale destacar que a extração e exportação de petróleo uma grande atividade para a economia brasileira.²¹⁵

Com isso, evidentemente que a ratificação da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 pelo Brasil acarretará em grande impacto no país, pois o mesmo utiliza em grande escala a atividade marítima em diversos setores da economia.

²¹⁴ “Nosso objetivo não é modesto, pois visa retratar um pouco das potencialidades da PETROBRÁS e do Brasil. Pretendemos resgatar a memória de 20 anos da atividade de apoio marítimo, que aqui começou em 1968. Isso para que as gerações do presente e do futuro possam aquilatar todo o esforço que a concebeu e bem compreendam como se gerou, cresceu e prosperou o microuniverso do apoio logístico à pesquisa e à lavra do petróleo em mar aberto.

Este trabalho se propõe, assim, a prestar uma homenagem ao tempo e aos homens que o fizeram.

No Brasil, os levantamentos de sísmica na plataforma continental, em 1966, marcaram o início da prospecção marítima, quando já se delineavam fortes indícios da existência de reservas de petróleo na nossa plataforma continental.

A guerra árabe-israelense, em 1973, acarretou a crise do petróleo, com a redução das explorações de óleo cru a partir do Oriente Médio, e o conseqüente aumento brutal do preço do barril no mercado internacional. As nações desenvolvidas incrementaram as buscas de petróleo em seus territórios e os países tradicionalmente importadores, mesmo aqueles que já o produziam em pequena escala, investiram com maior intensidade na exploração, tanto em terra como no mar.

Aqui, a tarefa de exploração concentrou-se no litoral dos estados de Sergipe e Alagoas, seguida do Espírito Santo. Mais tarde, quando a crise do petróleo desestabilizou a economia mundial, a prospecção intensificou-se e atingiu a Bacia de Campos.

Naquela época, se outras vantagens não recomendassem a prospecção marítima, a relação custo-benefício e o lado estratégico viabilizavam o investimento. Tal empenho alcançou pleno êxito com a perfuração do poço pioneiro da maior reserva submarina brasileira até hoje descoberta.

Mas para que a difícil e indispensável atividade industrial se complete e produza os melhores resultados, torna-se necessário dotá-la de eficiente apoio. Ao longo de toda a evolução da história da indústria petrolífera no mar, a navegação de apoio, no âmbito nacional e internacional, tem-se mantido sempre como a aliada mais importante.

(Cfr. BARBOSA, Marina Carvalho. *A navegação de apoio marítimo no Brasil. História e evolução*. Edição de ABEAM – Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo. 1ª Edição. 1989. Páginas 6 e 7.)

²¹⁵ “O Brasil nunca exportou tanto petróleo bruto quanto em 2018. Foram vendidos ao exterior 1,12 milhões de barris por dia, o que corresponde a uma alta de 13,3% em relação a 2017, segundo dados da Secex (Secretaria de Comércio Exterior). O número representa cerca de 40% de toda a produção do ano.

Levantamento da ANP (Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis), de janeiro a novembro, também mostra exportações líquidas (exportação menos importação) 13% maiores do que em 2017.

Apesar de enviar óleo cru para fora, o país precisa comprar uma pequena quantidade devido às especificidades técnicas para o refino — atualmente, em torno de 10% do volume de exportações.

O preço do barril em alta fez com que a receita gerada com a exportação de petróleo saltasse 51,2%: de US\$ 16,6 bilhões (2017) para US\$ 25,1 bilhões (2018). Se descontados os gastos com a importação, a receita líquida foi de US\$ 20,1 bilhões, conforme os dados da Secex.

Os principais compradores de petróleo brasileiro em 2018 foram a China (56,5%), os Estados Unidos (11,9%) e o Chile (8,43%).”

(MELLIS, Fernando. *Explorações brasileiras de petróleo batem recorde em 2018*. Notícia publicada em 22/01/2019, disponível em <https://noticias.r7.com/economia/exportacoes-brasileiras-de-petroleo-batem-recorde-em-2018-22012019>. Acessado em 10/07/2019)

Conclusão

Face os itens expostos acima, restou evidente que embora existam regras básicas para dispor sobre os contratos de trabalho, tanto na Constituição da República Portuguesa quanto no Código do Trabalho, existem diversos contratos de trabalho especiais dos quais a legislação comum é insuficiente, como o caso dos empregados domésticos, dos empregados de funções públicas, dos atletas e dos empregados marítimos, motivo do qual os trabalhadores necessitam de regras especiais.

Tais regras, entretanto, podem aparecer no mundo jurídico de diversas maneiras, podendo ser através de leis, instrumentos coletivos de trabalho, e ainda contratos individuais de trabalho.

O trabalho marítimo é um claro exemplo de contrato especial de trabalho. Isto porque, o labor marítimo se diferencia por completo das outras categorias, na medida em que o empregado permanece em uma embarcação podendo passar dias sem ir para sua residência ou a qualquer outro lugar, com a possibilidade de realizar viagens internacionais que podem durar meses, sendo necessário um conjunto de regras diferenciadas para garantir uma melhor e mais congruente proteção destes trabalhadores, de acordo com o labor exercido.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 1919, sempre se preocupou em elaborar regras mínimas para os trabalhadores marítimos, face às peculiaridades inerentes ao trabalho, criando a primeira Convenção relacionada ao tema em 1920, sobre a idade mínima dos trabalhadores marítimos.

Entretanto, em 2006, verificando a necessidade de criar uma única regra que unisse diversas Convenções já realizadas, e assim criar um documento único com a maior abrangência possível, realizou conferência para criar uma nova Convenção internacional sobre o tema, sendo criada a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

A Convenção foi amplamente acolhida, havendo atualmente 93 Estados Membros que a ratificaram. Entre os países signatários, Portugal assinou e ratificou a referida Convenção Internacional.

Após, visando inserir internamente as regras contidas na Convenção, e ainda, outras regras contidas em Diretivas da União Europeia, foi criada internamente a Lei nº 146/2015, de 09 de setembro.

A referida lei apresenta diversos requisitos mínimos relacionados ao contrato especial de trabalho do empregado marítimo, como por exemplo, a necessidade de constar expressamente no contrato de trabalho o direito do empregado ao repatriamento. Possui ainda, diversas outras regras visando uma maior segurança e saúde dos trabalhadores marítimos.

Deve ser destacado que, embora a Lei nº 146 de 2015 de 09 de setembro seja uma lei interna portuguesa, com abrangência territorial portuguesa, na verdade os efeitos desta lei podem ocorrer, em determinados casos, em âmbito internacional.

Isto porque, a referida lei apresenta algumas regras a serem cumpridas inclusive fora do território, como por exemplo, no momento da realização de recrutamento em outros países, ou quando os navios estrangeiros dos quais suas bandeiras não tenham ratificado a Convenção, quando entrarem em território português, serão inspecionados e deverão cumprir as regras obrigatórias da Convenção do Trabalho Marítimo, conforme expressamente consignado na Lei nº 146 de 2015.

Especialmente em relação à fiscalização dos navios que ratificaram ou não a Convenção, regra esta contida na Lei nº 146/2015 de 09 de setembro, deve-se lembrar de que no atual mundo globalizado, negociações são constantemente realizadas entre países, com importação e exportação de mercadorias, e grande parte do transporte é realizado pelo meio marítimo. Com isso, face o consignado pela lei, tais embarcações poderão constantemente passar por esse tipo de análise apenas por estar em território português, tendo ou não ratificado a Convenção internacional.

Vale lembrar que diversas regras contidas na Lei nº 146/2015, de 09 de setembro são originárias da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, que por sua vez possui 93 países que ratificaram tal norma.

As regras contidas na Lei 146/2015 e na Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 buscam uma melhor qualidade de vida do trabalhador marítimo, e com isso, evidente que as fiscalizações não devem ocorrer apenas internamente entre os Estados que ratificaram a Convenção e os navios que arvoram suas bandeiras, mas de forma

internacional, buscando ao máximo o cumprimento das normas contidas na Convenção para preservar a segurança do trabalhador.

Especificamente em relação aos países que não ratificaram a Convenção, cita-se o Brasil, que assinou a Convenção, mas ainda aguarda o sistema legislativo interno para aprovar e ratificar a regra internacional.

Referências

ALBAN, Renato. Número de demissões de domésticas sobe 25% após nova lei. Publicado em 01 de junho de 2013. disponível em <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/numero-de-demissoes-de-domesticas-sobe-25-apos-nova-lei/> . Acessado em 07/07/2019

AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. Coimbra. Editora Almedina. 2016. Páginas 51, 52, 147 e 217.

BARBOSA, Marina Carvalho. A navegação de apoio marítimo no Brasil. História e evolução. Edição de ABEAM – Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo. 1ª Edição. 1989. Páginas 6 e 7.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72/2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm . Acessado em 07/07/2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp150.htm . Acessado em 07/07/2019.

BRASIL. Texto original do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, antes da emenda. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html> . Acessado em 11/07/2019.

BRASIL - Tribunal Superior do Trabalho – Processo nº 1829-57.2016.5.13.0005. Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Publicado no Diário Oficial em 01/02/2019. Disponível em <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1829&digitoTst=57&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0005&submit=Consultar#> . Acessado em 20/06/2019

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14 ª edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, São Paulo: Editora Método. 2017. Página 336

Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf . Acessado em 21/07/2018.

Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quarto para os Marítimos de 1978 se encontra disponível em <http://www.portalmaritimol.hospedagemdesites.ws/wp-content/uploads/2016/10/stcw.pdf> . Acessado em 02/05/2019.

Convenção número 7 da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312152:NO . Acessado em 03/01/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Edição. São Paulo. Editora LTr. 2013. Página 61.

Directiva 93/104/CE do Conselho de 23 de novembro de 1993 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=PT> . Acessado em 28/04/2019.

Directiva 1999/63/CE do Conselho de 21 de junho de 1999 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0063&from=PT> . Acessado em 26/04/2019.

Directiva 2008/106/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de novembro de 2008 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0106&from=PT> . Acessado em 02/05/2019.

Directiva 2009/13/CE do Conselho de 16 de fevereiro de 2009 se encontra disponível em https://www.dgrm.mm.gov.pt/documents/20143/0/DIR_13_+2009.pdf/adf6a56c-f28b-7b04-fd9a-fc9c58b72aa0 . Acessado em 26/04/2019.

Directiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de novembro de 2012 se encontra disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0035&from=PT>. Acessado em 26/04/2019.

Directiva 2013/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de novembro de 2013 se encontra disponível em https://www.marinha.pt/Conteudos_Externos/lexmar/PGPAT%20100/PGPAT%201000%20-0-20Cap%C3%ADtulos/Cap%C3%ADtulo%20F%20Pessoal/Diretiva%202013_54_UE%20%28Respons.%20Estado%20Band.%20Trab.%20mar%C3%ADtimo%29.pdf. Acessado em 26/04/2019.

ESTEVES, José M. P. Vasconcelos. Direito Marítimo. Introdução Armamento. Navio, Comandante, Piloto. Vol. 1. Lisboa. Livraria Petrony, Lda. 1990. página 47.

FONSECA, Mauricio Magalhães. Arte Naval. Volume II. 7ª Edição. Rio de Janeiro. Serviço de Documentação da Marinha, 2005. Página 739.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho Decente na Organização Internacional do Trabalho e Direitos Fundamentais Sociais no Estado Democrático de Direito. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Vol. 99. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 2017. Páginas 182 e 183.

GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. Teoria e Prática do Direito Marítimo, 3ª Edição, Rio de Janeiro, Editora Renovar, 2014, página 6, apud ANJOS, Gomes, Curso de Direito Marítimo. Rio de Janeiro, Editora Renovar, 1992, página 1.

IHERING, Rudolf Von. A luta pelo direito. Tradução e apresentação: Richard Paul Neto. Rio de Janeiro, Editora Rio, 1975. Página 15.

Informação sobre a emenda de 2014 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11301:0::NO::P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3256971 . Acessado em 02/06/2019.

Informação sobre a emenda de 2016 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11301::NO:RP,11301:P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3303970 Acessado em 02/06/2019.

Informação sobre a emenda de 2018 retirada no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11301::NO:RP,11301:P11301_INSTRUMENT_AMENDMENT_ID:3952968 . Acessado em 02/06/2019.

Informações retiradas do site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, disponível em <https://www.dgert.gov.pt/convencao-do-trabalho-maritimo-2006> . Acessado em 14/04/2019.

Informações retiradas no site da Organização Internacional do Trabalho disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331 . Acessado em 21/06/2019.

Informações retiradas do site oficial da OIT com a divisão das convenções por tema, disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:24759473860160:::P12000_INSTRUMENT_SORT:2 . Acessado em 03/01/2019.

Informações retiradas no site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>. Acessado em 02/06/2019.

Informações retiradas através do site da Câmara dos Deputados do Brasil, disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2187937> . Acesso em 22/06/2019.

Informações retiradas do site da Organização Internacional do Trabalho, disponível em <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> . Acessado em 03/01/2019.

Informações retiradas no site da União Europeia em https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_pt#diretivas . Acessado em 02/06/2019.

LACERDA, José Cândido Sampaio de. Curso de Direito Privado da navegação. Volume I, Direito Marítimo. 3ª Edição. Revista e atualizada por Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro, Editora Freitas Bastos. 1984, página 17.

LANÇA, Cristina. Do Direito e do Mar - Trabalho Marítimo II. Publicação contida no jornal da economia do mar. Publicado em 03 de novembro de 2017, disponível em <http://www.jornaldaeconomiadomar.com/do-direito-do-mar-15/>. Acessado em 02/10/2018.

MARTINS, Eliane M. Octaviano – Exploração de navios no transporte marítimo internacional de mercadorias. II Jornada de Lisboa de Direito Marítimo – O navio. Lisboa. Editora Almedina. 2010. Páginas 139 e 140.

Matéria divulgada no site da ILO. Ship inspections for seafarers' protection: The Maritime Labour Convention at work publicado em 03 de maio de 2019, disponível em https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696344/lang--en/index.htm . Acessado em 20/05/2019.

Matéria divulgada no site da revista SUPER INTERESSANTE. *Quem são os fenícios?* publicado em 18 de abril de 2011, disponível em <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/quem-foram-os-fenicios/> . Acessado em 02/01/2019.

MELLIS, Fernando. *Explorações brasileiras de petróleo batem recorde em 2018*. Notícia publicada em 22/01/2019, disponível em <https://noticias.r7.com/economia/exportacoes-brasileiras-de-petroleo-batem-recorde-em-2018-22012019> . Acessado em 10/07/2019.

MENDONÇA, Mario. *Convenção sobre condições de trabalho a bordo entra em vigor em agosto*. Matéria divulgada no site oficial do SYNDARMA - Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima, publicada em 15/03/2013, disponível em <http://www.syndarma.org.br/materia.php?id=292> . Acessado em 25/02/2019.

MENEZES, César. *Nova lei e crise levam a demissão de muitos empregados domésticos*. Publicado em 01 de junho de 2016. disponível em <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2016/06/nova-lei-e-crise-levam-demissao-de-muitos-empregados-domesticos.html> . Acessado em 07/07/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva. 2011. Página 33.

Parecer da Relatora Deputada Federal Bia Kicis, disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0D8E1B1EB11CF1369A730A99471E195C.proposicoesWebExterno1?codteor=1762439&filename=Paracer-CCJC-10-06-2019 . Acessado em 23/06/2019.

PIRES, Miguel Lucas. *Os regimes de vinculação e a extinção das relações jurídicas dos trabalhadores da Administração Pública*. Editora Almedina. 2013. Página 249.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Artigos 9 e 110. Disponível em <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf> . Acessado em 05/07/2019.

PORTUGAL. Decreto-Lei n° 235/92, de 24 de outubro. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/220346/details/maximized> . Acessado em 07/07/2019.

PORTUGAL. Lei n° 146/2015, de 09 de setembro. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2461&tabela=leis&nversao= . Acessado em 03/02/2018.

PORTUGAL. Lei n° 28/98, de 26 de junho. Disponível em https://www.tribunalarbitraldesporto.pt/files/Lei_28-98.pdf . Acessado em 07/07/2019.

PORTUGAL. Lei n° 4/2008, de 7 de fevereiro. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1084&tabela=leis. Acessado em 10/07/2019.

PORTUGAL. Lei n° 15/97, de 31 de maio. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=761&tabela=leis. Acessado em 10/07/2019.

PORTUGAL. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Lei n° 35/2014, de 20 de junho. Disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis Acessado em 09/07/2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. Editora Almedina. 6ª Edição. 2016. Página 200.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações Laborais Colectivas. 2ª Edição. Coimbra. Editora Almedina. 2015. Página 45, 46 e 47.

REIS, Nelio. Alteração do Contrato de Trabalho (Alteração por mútuo consentimento – Alteração unilateral e rescisiva – Culpa recíproca). 2ª Edição. Editora Livraria Freitas Bastos S/A. Rio de Janeiro. 1957. Página 17.