



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – DOUTORADO**

MAURÍCIO FERREIRA BRITO

**EXTRATERRITORIALIDADE NORMATIVA NO
DIREITO MARÍTIMO DO TRABALHO**

Brasília
2020

MAURÍCIO FERREIRA BRITO

**EXTRATERRITORIALIDADE NORMATIVA NO
DIREITO MARÍTIMO DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Inez Lopes Matos Carneiro de Farias

Brasília
2020

Ficha catalográfica elaborada automaticamente, com
os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Be Brito, Maurício Ferreira
Extraterritorialidade normativa no direito marítimo do
trabalho / Maurício Ferreira Brito; orientadora Inez Lopes
Matos Carneiro de Farias. -- Brasília, 2020.
245 p.

Tese (Doutorado - Doutorado em Direito) -- Universidade
de Brasília, 2020.

1. Extraterritorialidade. 2. Normas autônomas. 3. Direito
Marítimo. 4. Direito Internacional Privado do Trabalho. I.
Farias, Inez Lopes Matos Carneiro de, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

MAURÍCIO FERREIRA BRITO

EXTRATERRITORIALIDADE NORMATIVA NO DIREITO MARÍTIMO DO TRABALHO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito.

Aprovada em 14 de dezembro de 2020.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Inez Lopes Matos Carneiro de Farias (Orientadora)
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB

Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB

Prof.^a Dr.^a Valesca Raizer Borges Moschen
Faculdade de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES

Prof. Dr. Silvio Beltramelli Neto
Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas

A Maria e José.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha querida orientadora, professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, minha grande referência acadêmica e profunda conhecedora do Direito Internacional, pela oportunidade, pela confiança, pelas inúmeras conversas, reuniões, e todas as orientações necessárias não apenas para a elaboração deste trabalho, mas para o aprendizado, para a vida e amadurecimento necessários à pesquisa doutoral. Muito obrigado, professora!

Sou grato aos demais professores da Universidade de Brasília pela valorosa e riquíssima experiência que me foi proporcionada nos meus estudos da pós-graduação, especialmente a professora Gabriela Neves Delgado, por quem tenho enorme admiração pelo conhecimento, fé e energia contagiante na condução da pesquisa e da docência.

Agradeço aos amigos do GDIP, nosso Grupo de Estudos em Direito Internacional Privado, do Comércio Internacional e Direitos Humanos e aos amigos do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, pelos inesquecíveis debates e amizade. Não poderia deixar de agradecer também à Milena e Ana Beatriz, amigas estudiosas que a pós-graduação me presenteou.

Sou verdadeiramente grato ao Ministério Público do Trabalho por muita coisa na minha trajetória, inclusive ter me permitido conciliar o trabalho com os estudos de pós-graduação.

Agradeço a minha família, meus pais, Maria e José, exemplos e maiores incentivadores para trilhar o caminho do estudo; minha irmã, Luciana, meu cunhado Cleber, meus sobrinhos Cleber e Mariana, por tudo de bom que proporcionam na minha vida, ainda que eu esteja com frequência – muita frequência – trabalhando e estudando.

Finalmente, e com muita importância, agradeço a Mari, por toda parceria, amor e carinho, principalmente quando eu pensei que não conseguiria levar adiante este estudo, no ano de 2019, e por ter me apoiado integralmente para escrever e me dedicar ao máximo aos estudos do doutorado no meio da inacreditável pandemia do ano de 2020.

Muito obrigado!

RESUMO

O regime de trabalho internacional marítimo é caracterizado pela convencionalidade internacional e, também, pelo regramento não estatal, autônomo, reconhecendo-se acordos individuais e coletivos celebrados, ainda que internacionalmente, razão pela qual faz-se necessária a definição de critérios claros para aplicação do direito internacional no trabalho marítimo, seja ele heterônomo ou autônomo, interno ou internacional. Desta forma, a problematização da tese pode ser sintetizada da seguinte maneira: em qual medida possuem as normas de direito internacional do trabalho marítimo eficácia extraterritorial no Brasil? Como problematização relevante pode-se também se perquirir: a extraterritorialidade no direito internacional marítimo fortalece a relação de trabalho marítimo em qual grau? Como metodologia para enfrentar a problematização proposta será realizada pesquisa teórica, doutrinária, jurisprudencial, de direito comparado e estudo de casos. Registre-se que foi analisado minuciosamente caso de grande relevância para a tese, envolvendo conflito normativo, em que houve o resgate de trabalhadores em condições análogas às de escravos em navios de cruzeiro, e foram estudados 172 (cento e setenta e dois) acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, de interesse para esta pesquisa, envolvendo legislação aplicável, trabalho marítimo e direito internacional; por sua vez, com o direito comparado objetiva-se comprovar se existem regras claras, em ordens jurídicas diversas, sobre lei aplicável, jurisdição e circulação de acordos e convenções coletivas em direito marítimo do trabalho. Demonstrou-se a ausência de critérios claros para aplicação da legislação internacional do trabalho marítimo e a dificuldade em se reconhecer a aplicação das normas autônomas extraterritoriais. Como resultado, conclui-se que o regramento aplicável ao contrato de trabalho marítimo internacional será o heterônomo, juntamente como o autônomo, respeitada a liberdade sindical, os princípios da proximidade e da norma mais benéfica para a relação de trabalho em análise, seja ele nacional ou extraterritorial. No tocante à jurisdição, e a despeito da imprescindibilidade de se analisar o regramento interno de cada país de acordo com o caso concreto, em se tratando da jurisdição brasileira, esta poderá ser acionada por trabalhador estrangeiro ou nacional, quando houver proximidade, no caso de o contrato ter sido celebrado ou executado no Brasil, ou se o empregador tiver sede ou representação no Brasil, não sendo aplicável a cláusula arbitral ou de eleição de foro, sendo possível a adoção de uma negociação ou norma autônoma transnacional ou com eficácia extraterritorial, consoante os ditames do livre sindicalismo. Com o reconhecimento da extraterritorialidade normativa no direito marítimo do trabalho será incrementado o patamar mínimo de direitos da pessoa humana trabalhadora, coibindo-se retrocesso social. Conforme a Agenda 2030 e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, os quais vêm influenciando as ordens jurídicas ao redor do mundo, mas ainda não ganhou maior relevância na ordem jurídica interna nacional do trabalho marítimo, deverá ser efetivado o trabalho digno de maneira universal, com reconhecimento de normas favoráveis aos trabalhadores marítimos, ainda que extraterritoriais e autônomas.

Palavras-chave: Extraterritorialidade. Normas autônomas. Direito marítimo. Direito internacional privado do trabalho.

ABSTRACT

The international maritime labor regimen is characterized by international conventionality as well as autonomous, non-state rule, acknowledging individual and collective agreements, even internationally, therefore it is necessary to define clear criteria for international maritime labor law enforcement, be it heteronomous or autonomous, intern or international. Thus, the thesis problem could be synthetized as follows: to which extent do international maritime labor laws have extraterritorial efficacy in Brazil? As a relevant thesis problem, it may also be inquired: to which degree does the extraterritoriality of international maritime labor law strengthen maritime labor relations? As for the methodology to approach the thesis problem put forth, the research conducted will be theoretical, doctrinal, jurisprudential, and it will regard comparative law and case studies. It is worth noting that a case of great relevance to this thesis was meticulously analyzed in which a normative conflict was involved and wherein workers in slave labor-like conditions in cruise ships were rescued, and other 172 (one hundred seventy-two) Tribunal Superior do Trabalho (Brazilian Superior Labor Court) judgements of interest to this research involving enforceable law, maritime labor and international law were studied; the use of comparative law, in its turn, aims to examine whether there are clear rules, in diverse legal orders, regarding enforceable law, jurisdiction and circulation of agreements and collective conventions in maritime labor law. Absence of clear criteria for the enforcement of international maritime labor legislation and difficulty in acknowledging the enforcing of autonomous extraterritorial norms were shown. As a result, the conclusion reached is that the applicable ruling to the international maritime legal hirings will be the heteronomous one along with the autonomous one, respecting the freedom of association and protection of the right to organize convention, proximity principles and the most beneficial norm for the labor relation in analysis, be it national or extraterritorial. Regarding jurisdiction, despite the indispensability of analysing the intern rules of each country according to the factual case, when it comes to the Brazilian jurisdiction, it can be called into action by foreign or national worker, when there is proximity, if the hiring took place or was executed in Brazil, or if the employer has headquarters or representation in Brazil, arbitration and forum election clauses not being applicable, it is possible do adopt an autonomous transnational or extraterritorial effective negotiation or norm, in accordance with the dictates of freedom of association and protection of the right to organize convention. With the acknowledgement of normative extraterritoriality in maritime labor law, the minimum baseline for human workers' rights will be incremented, inhibiting social setbacks. In accordance with the 2030 Agenda for Sustainable Development, which has been influencing legal orders around the world, but which still hasn't gained major relevance in the internal national maritime labor legal order, decent work must be universally achieved, with the acknowledgement of favorable norms for maritime workers, even if they are extraterritorial and autonomous.

Keywords: Extraterritoriality. Autonomous rules. Maritime law. Private labor international law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLS	Core Labour Standards
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNES	Cadastro Nacional das Entidades Sindicais
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CNUDM	Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar
CPB	Código Penal Brasileiro
CPC	Código de Processo Civil
CSI	Confederação Sindical Internacional
CTM	Convenção do Trabalho Marítimo
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBF	Fórum Internacional de Negociação
ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
IMMAJ	Associação Internacional de Gestão de Marítimos
IMEC	Conselho Internacional de Empregadores Marítimos
ITF	Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte
JNG	Frente Conjunta de Negociação
KSA	Associação Coreana dos Proprietários de Embarcação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMI	Organização Marítima Internacional
ONU	Organização das Nações Unidas
MPT	Ministério Público do Trabalho
REB	Registro Especial Brasileiro
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO.....	22
1.1 SOCIOLOGIA DO TRABALHO MARÍTIMO INTERNACIONAL: A PESSOA HUMANA DESTINATÁRIA DESTA PESQUISA.....	22
1.2 A QUEBRA DE FRONTEIRAS E TENDÊNCIAS AUTÔNOMAS NO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO	30
1.3 DISCIPLINA INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO	39
1.3.1 A Organização Internacional do Trabalho e suas relações com o setor marítimo .	39
1.3.1.1 Convenção nº 186 da OIT.....	44
1.3.2 A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.....	50
1.4 SINDICALISMO INTERNACIONAL.....	54
1.4.1 Convenções internacionais fundamentais sobre direito sindical e a circulação de normas coletivas	54
1.4.1.1 Convenção nº 11 da OIT.....	55
1.4.1.2 Declaração de Filadélfia de 1944.....	55
1.4.1.3 Convenção nº 154 da OIT.....	58
1.4.1.4 Convenção nº 98 da OIT	60
1.4.1.5 Convenção nº 87 da OIT.....	62
1.4.1.6 Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948	66
1.4.1.7 Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966.....	69
1.4.1.8 Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969	70
1.4.1.9 Protocolo de São Salvador, de 1988	72
1.4.2 A organização sindical brasileira e atuação internacional dos sindicatos	73
1.4.3 Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes.....	80
1.5 TRABALHO MARÍTIMO TRANSFRONTEIRIÇO E A MOVIMENTAÇÃO INTERNACIONAL DOS SINDICATOS: REMODELAGEM, PROBLEMAS E SOLUÇÃO DOS CONFLITOS	83
1.6 CONCLUSÕES PARCIAIS.....	92

2 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E AS RELAÇÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO MARÍTIMO	94
2.1 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO EM MATÉRIA TRABALHISTA	94
2.2 AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA E O CONFLITO ESPACIAL DE NORMAS NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO	98
2.3 A LEI APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERNACIONAIS E MARÍTIMAS	114
2.3.1 Princípio da autonomia da vontade.....	115
2.3.2 Princípio da proximidade.....	117
2.3.3 Princípio da norma mais favorável	120
2.3.4 Local da contratação.....	123
2.3.5 Local da prestação de serviços	124
2.3.6 Domicílio do trabalhador e do empregador	126
2.3.7 Lei do pavilhão	126
2.4 JURISDIÇÃO COMPETENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO MARÍTIMAS...	128
2.5 INTERSEÇÕES ENTRE LEI APLICÁVEL E NORMA COLETIVA NO TRABALHO MARÍTIMO NACIONAL E INTERNACIONAL	136
2.5.1 A natureza jurídica das normas coletivas.....	136
2.5.1.1 Incorporação das cláusulas convencionadas aos contratos de trabalho.....	142
2.5.2 Negociações coletivas transnacionais: sindicalismo além das fronteiras geográficas	145
2.6 CONCLUSÕES PARCIAIS.....	150
3 EFICÁCIA EXTRATERRITORIAL DAS NORMAS AUTÔNOMAS NO CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO.....	152
3.1 ESTUDO DE CASO: MSC X MPT – A APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NACIONAL E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO EM NAVIOS DE CRUZEIRO.....	152
3.2 A ADMISSÃO DO DIREITO INTERNACIONAL E DAS NORMAS AUTÔNOMAS EXTRATERRITORIAIS NO TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 307/2016 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	167
3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO – DA PREVALÊNCIA DA REGRA DO PAVILHÃO AO CENTRO DA GRAVIDADE	171

3.4 A POSSIBILIDADE DE CIRCULAÇÃO DE SENTENÇAS E LAUDOS ARBITRAIS TRABALHISTAS NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	185
3.5 A REGULAMENTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DA NORMA AUTÔNOMA NO DIREITO MARÍTIMO EUROPEU	189
3.6 AGENDA 2030 DA ONU E A TRANSIÇÃO PARA A ECONOMIA AZUL, COM TRABALHO MARÍTIMO SUSTENTÁVEL	194
3.7 O RECONHECIMENTO E APLICAÇÃO DAS NORMAS AUTÔNOMAS COM A RATIFICAÇÃO BRASILEIRA DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO DA OIT	202
3.8 CONCLUSÕES PARCIAIS.....	207
CONCLUSÃO.....	208
REFERÊNCIAS	214
ANEXO A – CÓPIA DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 307/2016 – MPT .	236

INTRODUÇÃO

Qual a lei aplicável a um contrato internacional de trabalho celebrado na Itália, executado em sua maior parte em águas jurisdicionais brasileiras, tendo como sujeitos envolvidos um empregado recrutado na Indonésia, o empregador estabelecido na Suíça e a bandeira da embarcação registrada no Panamá? Qual a norma coletiva aplicável a essa relação contratual? E a jurisdição competente para conhecer eventual conflito oriundo desse vínculo laboral?

Problemáticas como as trazidas no parágrafo anterior, envolvendo choque normativo sobre a aplicação do direito interno e internacional ao labor marítimo¹, a exemplo de caso recente em que houve a caracterização do trabalho análogo ao de escravo em navios de cruzeiro internacional² com alicerce na tipificação interna, despertaram a realização da presente pesquisa em um dos segmentos mais internacionalizados do mundo do trabalho, o do direito marítimo, pois a quase totalidade do comércio internacional é realizada via mar³, com grande quantidade da circulação da economia por via marítima e, por estas razões, alvo de ampla regulação por convenções internacionais.

Outro fato jurídico robusteceu o interesse inicial na matéria: a não ratificação⁴ imediata pelo Brasil da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), debatida pelos mais de 100 (cem) países-membros, inclusive o Brasil, por

¹ Cf. CAMAREIRA em navio estrangeiro é protegida por lei brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST, 28 maio 2009. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/camareira-em-navio-estrangeiro-e-protegida-por-lei-brasileira/pop_up. Acesso em: 30 jun. 2020; TRABALHO em navio estrangeiro: contratação de camareiro seguirá legislação brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalho-em-navio-estrangeiro-contratacao-de-camareiro-seguira-legislacao-brasileira. Acesso em: 30 jun. 2020; CONTRATAÇÃO de garçom de navio estrangeiro não seguirá legislação brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/contratacao-de-garcom-de-navio-estrangeiro-nao-seguira-legislacao-brasileira. Acesso em: 30 jun. 2020.

² DUPRÉ, Anali; ZOCCHIO, Guilherme. Fiscais flagram trabalho escravo em cruzeiro de luxo. **Repórter Brasil**, 04 abr. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/fiscais-flagram-trabalho-escravo-em-cruzeiro-de-luxo/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³ MARINHA DO BRASIL. **Vertente econômica**. Disponível em: https://www.mar.mil.br/hotsites/amazonia_azul/vertente-economica.html. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁴ A Convenção foi ratificada posteriormente pelo Brasil, no ano de 2019, por meio do Decreto Legislativo nº 65/2019, tendo sido enviado para Promulgação, ainda encontrando-se a proposição sem o correspondente Decreto promulgador. Cf. BRASIL. Senado Federal. **Decreto legislativo nº 65, de 2019**. Aprova o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, [2019c]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31849315/publicacao/31849626>. Acesso em: 30 jun. 2020.

aproximadamente 5 (cinco) anos, e que busca ser uma nova Carta de Direitos do trabalho marítimo internacional.

Ficou evidenciado um aparente descompasso entre a conflituosidade em nosso país envolvendo o trabalho marítimo internacional e a não ratificação de uma Convenção internacional de extraordinária relevância, que, em abstrato, ajudaria a minimizar os conflitos normativos ao parametrizar os *standards* trabalhistas.

A análise mais apurada do trabalho marítimo internacional e dos conflitos subjacentes no sistema jurídico interno suscitaram o aprofundamento no estudo de definições-chave, como: a) regime do trabalho marítimo; b) lei aplicável ao trabalhador marítimo e; c) direito internacional do trabalho e conflitos de leis no espaço concernentes às relações marítimas internacionais.

O regime de trabalho internacional marítimo é caracterizado pela convencionalidade internacional e, também, pelo regramento não estatal, autônomo, reconhecendo-se acordos individuais e coletivos celebrados, ainda que internacionalmente; no Brasil, em sentido oposto, havia a não ratificação da convenção internacional mais relevante a respeito do trabalho marítimo, somada à ausência de critérios previamente estabelecidos para se reconhecer acordos de trabalho celebrados fora do país.

Por sua vez, a objetivação de critérios para aplicação do direito interno ou internacional, bem como os elementos necessários para o reconhecimento ou não de um acordo internacional, nada mais são do que a definição da lei aplicável ao trabalhador marítimo.

E aqui se percebeu uma tendência doutrinária e jurisprudencial, no universo do trabalho brasileiro, ainda que com respaldo em critérios distintos, de se buscar a prevalência de aplicação do direito nacional em detrimento ao direito internacional, o que se revela contraditório por se tratar de um ramo laboral internacionalizado em suas diversas acepções: jurídica, social, cultural, econômica.

Por outro lado, não obstante tenha se constatado uma disposição de internacionalização do direito do trabalho, inclusive no tocante ao reconhecimento de acordos internacionais, ainda assim há uma lacuna a se preencher, de aproximação do Direito Internacional Privado e suas soluções de conflitos de leis no espaço com o Direito do Trabalho. E esta pesquisa deseja se encaixar neste debate ao definir critérios mais precisos de aplicação do direito internacional no trabalho marítimo, seja ele heterônomo ou autônomo, internacional ou interno.

De fato, apesar de o Direito Internacional Privado e o Direito do Trabalho serem disciplinas autônomas, no Brasil o diálogo entre ambas precisa ser aprimorado, pois muitos de seus institutos se comunicam. São poucas as referências bibliográficas especializadas e não há

um amplo desenvolvimento conjunto da matéria, cingindo-se as pesquisas, em sua maioria, à aplicação da Lei nº 7.064/82⁵ sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

No que diz respeito ao Direito Internacional Privado e trabalho marítimo internacional, as decisões judiciais e os estudos ainda se valem, muitas vezes, da Convenção de Havana, Código de Bustamante, promulgada pelo Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929⁶, havendo uma aceitação teórica quase pacífica de aplicação da regra da nacionalidade do trabalhador ou da lei do pavilhão no trabalho marítimo.

Sem desmerecer a importância da Convenção de Havana, ou da legislação do pavilhão para reger as relações marítimas internacionais, o mundo do trabalho marítimo e o direito internacional privado já evoluíram, sem que os debates doutrinários nacionais e o reconhecimento institucional brasileiro, por conseguinte, tenham acompanhado o desenvolvimento internacional da matéria.

Valendo-se a presente pesquisa, inclusive a introdução, do referencial metodológico de Nitish Monebhurrin⁷, pretende-se mostrar ao leitor que já há algumas décadas as bandeiras de conveniência se tornaram um grande problema no direito internacional marítimo, passando-se a existir, a partir desta mudança fático-jurídica, uma interrogação no critério estanque da lei do pavilhão para reger as relações de trabalho marítimas internacionais, dando-se azo a debates sobre outros discernimentos, como do centro gravitacional do contrato e também sobre o papel do Estado do porto.

Igualmente, houve um grande avanço nos *standards* internacionais, especialmente com o reconhecimento das normas autônomas, até mesmo em ordens jurídicas comparadas, como a europeia, que viabilizam a segurança e a fixação de padrões fundamentais trabalhistas nas relações marítimas por meio de acordos, estando o Brasil ainda engessado nas limitações sindicais por base territorial e desengajado do contexto do sindicalismo internacional. A evolução do sindicalismo brasileiro para um perfil internacionalizado representaria mudança de

⁵ BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁶ BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929**. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/435904>. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁷ MONEBHURRIN, Nitish. **Manual de metodologia jurídica: técnicas para argumentar em textos jurídicos**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. O autor sugere 9 (nove) passos para elaboração de uma introdução: a) contextualização geral, demonstrando o interesse do autor pelo assunto; b) conceitos-chaves; c) contextualização específica, com a delimitação do assunto; d) problematização; e) problemática decorrente da problematização; f) explicação em torno da problematização; g) originalidade e interesse; h) eventuais métodos específicos, caso existentes; i) a relação entre problemática e os argumentos que se encontram no sumário.

suma relevância para o trabalho marítimo, de maneira a proporcionar o trabalho decente no setor e segurança e previsibilidade para as relações comerciais.

O estudo dos casos ao longo da pesquisa confirmou a evidência legislativa e doutrinária da ausência de critérios claros para aplicação da legislação internacional do trabalho marítimo e a dificuldade em se reconhecer a aplicação das normas autônomas extraterritoriais. Um aspecto muito interessante, que se visualizará em tópico oportuno, é que uma das instituições nacionais responsáveis pelo adequado cumprimento da legislação trabalhista marítima, percebendo o alijamento brasileiro da sistemática internacional e a falta de normas protetivas adequadas à tutela do trabalhador marítimo em âmbito interno, chegou até mesmo a reconhecer e aplicar, em ajuste com empresas do setor, a convencionalidade internacional até então não ratificada e, portanto, destituída de vigência e eficácia na ordem jurídica interna⁸.

A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre homologação de sentenças estrangeiras traz alguns exemplos de circulação de títulos extraterritoriais trabalhistas ao homologar e reconhecer na ordem jurídica interna laudo arbitral trabalhista, respeitando-se, destarte, a avença extraterritorial e o título judicial internacional. Em um passo distinto, no internacionalizado trabalho marítimo há uma aberta dificuldade nacional em se reconhecer a autonomia coletiva sindical extraterritorial, com argumentos limitadores das bases territoriais, mas que possuem, como consequência, o condão de fragmentar o sindicalismo internacional operário.

A tese vem a contribuir, portanto, com o aprimoramento das condições de trabalho marítimo internacional, ao demonstrar a evolução e funcionamento do regime internacional, e como é possível e necessário o reconhecimento das normas internacionais, heterônomas e autônomas, inclusive extraterritorialmente, quando for o caso, ultrapassando-se o critério estanque da lei do pavilhão.

Não se trata de estudo desenvolvido com base no Direito Internacional Público, especialmente o do Trabalho, malgrado sejam verificados na tese os papéis das organizações internacionais e das convenções internacionais do trabalho, na medida em que compõem os *standards* para a elaboração de acordos envolvendo o trabalho marítimo internacional e, por conseguinte, aplicação do direito marítimo.

⁸ O Ministério Público do Trabalho brasileiro, no Termo de Ajuste de Conduta nº 307/2016, anexo a esta tese (Anexo A), traz em sua Cláusula 1ª a determinação para que as principais empresas que operam navios de cruzeiro no Brasil respeitem e cumpram as normas estabelecidas pela Convenção do Trabalho Marítimo.

Igualmente, foram excluídas do núcleo desta pesquisa as metodologias de outras ciências não jurídicas, sejam elas políticas, econômicas ou sociais. Não se negligenciou, apesar disso, a necessidade de se levar ao leitor a dimensão de quem são as pessoas humanas que exercem o trabalho marítimo internacional, em respeito à dignidade destas pessoas e à visão pautada nos direitos humanos entranhada na pesquisa.

O direcionamento desta tese é guiado pelo Direito Internacional Privado, com a adequada aplicação do direito ao trabalhador marítimo, excluídos aspectos extracontratuais, seja ele nacional ou internacional, e a possibilidade de reconhecimento de normas extraterritoriais, notadamente acordos e convenções internacionais.

Ressalta a professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias⁹, nesse sentido, que a mobilidade da mão de obra na era global precisa de maior segurança jurídica, construindo-se um arcabouço de normas de proteção e segurança do trabalhador no seio da Organização Internacional do Trabalho. E na sua visão, com a qual se corrobora, eis o papel fundamental do Direito Internacional Privado do Trabalho neste cenário:

[...] o Direito Internacional Privado do Trabalho compreende um conjunto de normas que busca dar soluções aos conflitos jurídicos interespaiais decorrentes das relações de trabalho transfronteiriços, tais como o deslocamento de trabalhadores entre os países e as modificações nas atividades das empresas com reflexos transnacionais.¹⁰

Em seguida, define precisamente o objeto do Direito Internacional Privado do Trabalho:

O direito internacional privado do trabalho estuda as regras referentes à lei aplicável as relações de trabalho e competência jurisdicional para julgar os litígios e executar as decisões trabalhistas. Todavia, inexistem leis uniformes estabelecendo regras para solucionar lides trabalhistas internacionais na sociedade global. Cada Estado, atuando com fundamento no exercício de sua soberania, cria suas próprias normas de jurisdição e regras de direito aplicável.¹¹

O regime internacional do trabalho marítimo, como explanado, é construído com alicerce em tratados e acordos internacionais, sendo que o mais importante tratado sobre a matéria foi ratificado pelo Brasil apenas no ano de 2019 e, usualmente, por diversos motivos, os acordos internacionais envolvendo trabalho marítimo raramente são reconhecidos. Destarte, a problematização da tese pode ser sintetizada da seguinte maneira: *em qual medida possuem as normas de direito internacional do trabalho marítimo eficácia extraterritorial no Brasil?* Como problematização relevante pode-se também se perquirir: *a extraterritorialidade no direito internacional marítimo fortalece a relação de trabalho marítimo em qual grau?*

⁹ FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Direitos trabalhistas e cooperação jurídica internacional: desafios na era da globalização. **Direito & Paz**, v. 29, p. 11-54, 2013.

¹⁰ Ibidem. p. 20.

¹¹ Ibidem. p. 20.

A problemática, compreendida enquanto “perspectiva escolhida para examinar um assunto”¹², decorrente da referida problematização, perpassa pelo alcance das normas no direito internacional do trabalho marítimo e sobre a possibilidade do exercício da liberdade sindical fora das fronteiras geográficas de determinado país. Igualmente, também se torna imprescindível a definição da lei aplicável ao trabalhador marítimo e a jurisdição com competência para apreciar eventuais conflitos marítimos trabalhistas internacionais. Finalmente, a análise de casos comprova, pela ótica social, o possível incremento do fortalecimento da relação de trabalho marítimo e, no prisma econômico, a ancoragem de segurança e previsibilidade às relações laborais e comerciais, internacionais e marítimas.

Trata-se de pesquisa original, pois são escassos os estudos envolvendo direito internacional do trabalho marítimo, tema específico e de grande relevância social e jurídica. Também não foram identificadas definições legais, doutrinárias ou jurisprudenciais de critérios de aplicação do direito internacional no trabalho marítimo nacional, sejam eles decorrentes de tratados ou acordos, encaixando-se a presente pesquisa em um necessário debate para o aprimoramento do trabalho marítimo e comércio internacional.

O ineditismo fica ainda mais pujante levando-se em consideração que o Brasil, no ano de 2019, ratificou a importante Convenção do Trabalho Marítimo (CTM), no seio da Organização Internacional do Trabalho, e que a citada norma internacional ainda não entrou em vigor na ordem jurídica interna, não existindo pesquisa avaliando as consequências jurídicas da ratificação da referida norma e a inserção do Brasil na sistemática da Carta de Direitos do trabalho marítimo internacional.

Para enfrentar a problematização proposta, a tese foi dividida em 3 (três) capítulos.

O primeiro deles, *Direito Internacional do Trabalho Marítimo*, busca levar ao leitor, inicialmente, a compreensão de quem são os trabalhadores marítimos internacionais e como é o cotidiano de um navio transatlântico com seus eventuais conflitos sociais, decorrentes do trabalho, a bordo. Reafirme-se, novamente, que a tese não é sobre sociologia; todavia, a inclusão de um tópico específico sobre o trabalhador marítimo, contextualizando a dinâmica de trabalho a bordo de um navio transnacional, é muito relevante para a compreensão jurídica e humanística da tese a se construir.

Após identificados quem são os trabalhadores marítimos, introduzidos os aspectos atinentes ao trabalho internacional e ao regime jurídico de trabalho, especialmente o papel das convenções internacionais, é necessário argumentar como ocorre o funcionamento da

¹² MONEBHURRUN, 2015. p. 42.

sistemática do trabalho marítimo internacional com base nos tratados celebrados pelos países e debatidos no centro das organizações internacionais, sobretudo da OIT.

Verifica-se a prevalência de tratados internacionais na ordem jurídica marítima, em sua maioria provenientes da OIT, os quais estabelecem marcos específicos para o trabalho marítimo internacional, fixando um padrão mínimo de direitos laborais.

Referidos tratados, sustenta-se, compõem o piso para a negociação coletiva entre empregados e empregadores no setor marítimo, com a parametrização de regras aplicáveis aos contratos de trabalho e reconhecimento extraterritorial dos acordos coletivos.

Identifica-se também que há uma grande evolução do regramento sindical em âmbito internacional: da afirmação do direito associativo como direito humano por ocasião da Declaração da Filadélfia, ao reconhecimento transnacional dos acordos coletivos, com a globalização e o sindicalismo internacional. Não se trata de meras descrições ou de definições de conceitos desprovidos do contexto marítimo internacional trazidos à tese; pelo contrário, versam sobre argumentações necessárias para se comprovar a possibilidade de se reconhecer, em cenário nacional, a eficácia de normas extraterritoriais do trabalho marítimo, quando autônomas.

De fato, sem embargo de o regramento de tratados internacionais sobre direito do trabalho marítimo e as convenções internacionais sobre direito sindical facilitarem a circulação e reconhecimento de normas autônomas extraterritoriais, ainda assim são presentes no panorama jurídico diversos conflitos em razão da ausência de regras claras de direito internacional privado no Brasil, pois: a) ainda não está em vigor no ordenamento jurídico nacional a Carta de Direitos do trabalho marítimo; b) o sistema sindical brasileiro dificulta o reconhecimento de acordos e convenções coletivas extraterritoriais; c) não existem regras abertas de direito internacional privado aplicáveis ao trabalho marítimo. Conclui-se que o arcabouço de tratados internacionais e do sindicalismo internacional permite o reconhecimento das regras extraterritoriais de trabalho, sejam elas decorrentes de tratados ou acordos e convenções coletivas de trabalho.

O segundo capítulo, *Direito Internacional Privado e as Relações Contratuais de Trabalho Marítimo*, mergulha na divergência sobre os critérios de aplicação de leis no espaço envolvendo o trabalho marítimo internacional, ultrapassada a necessária escavação sobre o regramento e reconhecimento de tratados e normas sindicais envolvendo o trabalho marítimo do capítulo inicial.

Com base nas lições de Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, a transnacionalidade, com relação às demandas trabalhistas, traz “[...] um aumento de ações que estão conectadas por duas

ou mais jurisdições, por diversos elementos, como contrato de trabalho, sede de empresa, localização de bens, testemunhas”¹³, e que a justiça global pressupõe a prestação jurídica efetiva, assegurando-se o exercício de direitos além das fronteiras soberanas dos Estados.

A questão central no debate espacial sobre o trabalho marítimo internacional gira em torno do ambiente produtivo onde se desenvolvem as relações de trabalho, o navio, que se desloca entre as fronteiras geográficas e soberanas dos países, bem como em espaços internacionais não pertencentes à jurisdição de nenhum país.

Estes locais de trabalho, os navios, são registrados em um ou mais países – registro da bandeira e, eventualmente, segundo registro. Esse país é que será o centro das relações jurídicas travadas no navio, sejam elas trabalhistas, comerciais ou tributárias. No mundo do trabalho marítimo há uma busca e organização para se fazer o registro da maneira mais vantajosa possível, onde seja admissível a maximização do lucro daquele espaço produtivo, emergindo-se, a partir desta visão, o fenômeno das bandeiras de conveniência e de precarização dos direitos dos trabalhadores marítimos.

Se em um primeiro momento, antes da multiplicação das bandeiras de conveniência, era assente nos tratados internacionais e na doutrina o respeito à regra do pavilhão como critério norteador das relações jurídicas travadas no navio, inclusive trabalhistas, hoje, após a ordenação das bandeiras de conveniência, existem critérios que se revelaram mais fortes e adequados, eventualmente até de maneira complementar ao do pavilhão, para guiar as relações jurídicas de trabalho a bordo do navio, como o da proximidade ou da norma mais favorável, evitando-se a precarização do trabalho marítimo.

Argumenta-se no capítulo intermediário que os critérios atuais do direito internacional privado são mais precisos ao estabelecer padrões laborais universais em tratados internacionais e acordos de trabalho, e que estes regramentos são uniformes e circulam entre os países com base na sistematização de liberdade sindical e aplicação das normas coletivas.

Estabelecida a lei aplicável às relações internacionais e marítimas, deve-se demonstrar a interseção, ainda no capítulo segundo, com a sistemática de incorporação, elaboração e aplicação de acordos e convenções coletivas, e como as normas autônomas do trabalho marítimo internacional circulam e são relevantes para os países, para os trabalhadores e para a ordem marítima internacional.

Em arremate ao capítulo intermediário, sobre Direito Internacional Privado e relações contratuais de trabalho marítimo, verificar-se-á a jurisdição competente nas relações de

¹³ FARIAS, 2013. p. 19.

trabalho, com o objetivo de se constatar se a jurisdição interna do país pode ou não dizer o direito aplicável e fazer cumprir a ordem jurídica no campo do trabalho marítimo internacional.

No terceiro e último capítulo, *Eficácia Extraterritorial das Normas Autônomas no Contrato de Trabalho Marítimo*, far-se-á estudo de caso grave, de ampla repercussão social, com caracterização de trabalho análogo ao de escravo e conflito espacial de leis, e da regulação do trabalho marítimo internacional em cenário nacional e na União Europeia, com a possibilidade de se atribuir eficácia extraterritorial às normas autônomas.

Acredita-se que a pesquisa teórica, a qual deseja comprovar uma teoria, poderá vir a dispensar a interferência no plano da experiência; no entanto, a teoria analisada nesta tese fornece sustentáculo ao empirismo dos casos concretos, podendo-se comprovar, ainda que em abstrato, a consistência da argumentação teórica.

O caso estudado, que inaugura o capítulo final, envolve a empresa transnacional MSC Cruzeiros e o Ministério Público do Trabalho (MPT) brasileiro. Ele foi selecionado por se mostrar o mais relevante entre todos os pesquisados em diversos aspectos: a) o mais importante ponto de vista é que a lide gira em torno do direito aplicável ao trabalho marítimo internacional e sobre a jurisdição brasileira ter competência para apreciar o tema; b) houve o reconhecimento de trabalho análogo ao de escravo com base na aplicação da lei nacional; c) trata-se, possivelmente, do caso brasileiro mais grave e de maior repercussão na história do trabalho marítimo internacional, pois ocorreu a caracterização de trabalho escravo em uma empresa de porte mundial após uma fiscalização das autoridades brasileiras, com valores multimilionários e um processo judicial volumoso de aproximadamente 20.000 (vinte mil) páginas até junho de 2020.

O estudo do caso, como se verá, deixa manifesta a ausência de regras claras sobre o reconhecimento do direito internacional marítimo do trabalho, seja ele proveniente de tratados ou acordos internacionais, comprovando-se que o reconhecimento do direito internacional extraterritorial pode contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho marítimo, sem precarizar, de forma alguma, o trabalho, e oferecendo, por outro lado, previsibilidade e segurança às relações comerciais.

A análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em casos envolvendo o trabalho marítimo internacional, corrobora a existência da prevalência ao direito brasileiro e evidencia as dificuldades em se reconhecer e aplicar as regras extraterritoriais. Constata-se, no entanto, uma tendência dos julgados mais atuais de aplicação das regras de direito internacional, seguindo-se a lógica do Termo de Ajuste de Conduta nº 307/2016 do

MPT¹⁴ e das empresas internacionais do setor de cruzeiros marítimos internacional, onde se dispôs sobre o cumprimento das normas estabelecidas pela Convenção do Trabalho Marítimo e adentrou-se até mesmo em formas de reconhecimento dos acordos internacionais.

Como metodologia para o estudo jurisprudencial, foram pesquisados os termos “marítimo” e “legislação aplicável” no sistema de buscas da página eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho, em um intervalo de 10 anos e meio, de 01 de janeiro de 2010 e 30 de junho de 2020, tendo sido catalogados 172 (cento e setenta e dois) acórdãos. Nitish Monebhurrun robustece a importância da jurisprudência para uma tese:

A jurisprudência expressa o espírito das leis, a interpretação judicial do direito aplicável. Nos trabalhos universitários há uma tendência de estocar a jurisprudência em uma parte separada ou em um capítulo isolado; os princípios que decorrem da jurisprudência e a própria jurisprudência não são utilizados ao longo do trabalho para apoiar a reflexão e demonstrar a tese. Há um debate de princípios abstratos antes que apareça a jurisprudência, em muitos casos no final do trabalho, como se as decisões não fossem fontes de princípios e de interpretações fundamentais para o entendimento do direito. Trabalhos jurídicos convincentes utilizam a jurisprudência para ilustrar todos os argumentos, do início até o fim. Para tanto, devem, contudo, ser dominadas algumas técnicas de comentário e de uso de decisões na argumentação jurídica.¹⁵

Busca-se, destarte, com a análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, confirmar a divergência de interpretações fundamentais sobre o reconhecimento de normas extraterritoriais no direito marítimo, necessária para se argumentar e convencer sobre a importância e relevância desta pesquisa ao estabelecer os critérios para o reconhecimento extraterritorial das normas de direito internacional. Nesse sentido, eis a metodologia proposta por Nitish Monebhurrun para se analisar uma decisão, com os elementos que devem ser avaliados: “o problema jurídico submetido aos juízes e árbitros, o raciocínio jurídico do tribunal ao resolver o problema, as conclusões do tribunal e, de uma forma abstrata, o valor e o sentido geral da decisão. É preciso identificar cada elemento para iniciar um comentário sério”¹⁶.

O Superior Tribunal de Justiça brasileiro, na ótica trabalhista, em uma necessária comparação, e em um universo de poucos julgados, vem homologando sentenças e laudos arbitrais estrangeiros sobre direito material do trabalho, permitindo-se a circulação de comandos normativos ou convenções extraterritoriais, ao passo que o Tribunal Superior do Trabalho tende a dar prevalência à normatividade nacional. Trata-se de verdadeiro contrassenso uma Corte Especial facilitar o reconhecimento de títulos extraterritoriais, em temáticas muitas vezes não internacionalizadas, ao passo que em um segmento laboral internacionalizado por natureza não existem critérios definidos para o reconhecimento normativo extraterritorial.

¹⁴ Cf. Anexo A desta tese.

¹⁵ MONEBHURRUN, 2015. p.86.

¹⁶ Ibidem. p.86.

Com a jurisprudência e os casos analisados, frise-se, objetiva-se comprovar que há amplo espaço para melhorias decorrentes do reconhecimento da eficácia extraterritorial das normas do direito internacional marítimo, sejam elas previstas em tratados ou acordos de trabalho, e que não existe, na regulação nacional, regras claras sobre o direito internacional do trabalho marítimo, o que gera precarização e insegurança jurídica, tendo como resultado esperado o aprimoramento na definição de critérios para reconhecimento de normas extraterritoriais e o fortalecimento das relações de trabalho.

Finalmente, por uma metodologia de direito comparado, verifica-se que a regulação do direito internacional marítimo na União Europeia adota a sistemática da circulação de normas, ao seguir tratados internacionais e reconhecer acordos e convenções coletivas, na linha do trabalho marítimo sustentável defendido na contemporânea Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU)¹⁷.

O professor Umberto Eco ensina que a tese deve ser vivida como um desafio, onde se foi feita uma pergunta a qual o próprio pesquisador ainda não sabia responder, e que a tese, por vezes, pode ser encarada como um *puzzle*, onde se tem todas as peças, mas é preciso pô-las no lugar¹⁸. É chegado o momento de se convidar o leitor a, juntamente com o autor, vencer o desafio de construir a resposta sobre a possibilidade de reconhecimento do direito extraterritorial do trabalho marítimo na ordem jurídica interna ao longo das próximas páginas desta pesquisa.

¹⁷ Cf. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 2 out. 2020.

¹⁸ ECO, Umberto. **Como se faz uma tese em ciências humanas**. 13. ed. Tradução de Ana Falcão Bastos e Luís Leitão. Lisboa: Editorial Presença, 1997. p. 234.

1 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO

Levando-se em consideração a singularidade do trabalho marítimo internacional, executado em ambiente confinado a bordo de um navio, com confusão entre local de residência e de trabalho, revela-se primordial a compreensão de quem é a gente do mar, razão pela qual será estudada a sociologia do trabalho marítimo internacional. Como esta pesquisa poderá contribuir para a melhoria de vida dessas pessoas?

Em seguida, objetiva-se demonstrar a tendência de quebra das fronteiras das relações de trabalho, cada vez mais internacionalizadas, sendo necessária a verificação do padrão sindical existente, convencional e nacional; e se este modelo atende aos anseios das transformações das relações de trabalho, notadamente as internacionais e marítimas. Para tanto, serão analisadas as principais instituições e normas externas e internas sobre o assunto. Registre-se que a natureza da norma coletiva – decorrência da liberdade sindical – e sua aplicação as relações marítimas internacionais serão estudadas no segundo capítulo.

1.1 SOCIOLOGIA DO TRABALHO MARÍTIMO INTERNACIONAL: A PESSOA HUMANA DESTINATÁRIA DESTA PESQUISA

O trabalho marítimo internacional é dotado de diversas singularidades, como os longos períodos embarcados entre pessoas de nacionalidades distintas, com uma rígida hierarquia a bordo do navio, semelhança entre o local de trabalho e o de residência: questões sociais do trabalho peculiares que necessitam ser bem compreendidas para se poder entender a problemática do regime jurídico do trabalho marítimo internacional.

Referidos pontos são bem elencados por Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho:

Pode-se afirmar que o ambiente de trabalho da maior parte dos aquaviários é atípico. Existe a confusão da residência do trabalhador com o seu local de trabalho. Ao final da jornada de trabalho, o aquaviário que trabalha embarcado por algum tempo não retorna para a sua casa, como ocorre com os demais trabalhadores, permanecendo a bordo da embarcação. O aquaviário não se desconecta do seu trabalho ao final da jornada laboral. Permanecendo a bordo da embarcação, continua submetido a uma rotina diferenciada, mesmo que não esteja desempenhando as suas funções laborais. Isto ocorre, principalmente, no caso dos marítimos, fluviários e pescadores de alto-mar.¹⁹

¹⁹ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Trabalho aquaviário: noções introdutórias. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 45, p. 191-217, mar. 2013. p. 211. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2698/MPT%2045.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2020.

A socióloga Helen Sampson dedicou alguns anos de sua vida morando em navios, acompanhando a rotina de trabalhadores marítimos, com o desígnio de melhor compreender as relações de trabalho a bordo dos navios e a vida dos marítimos; a sua pesquisa, com as respectivas conclusões, foi narrada na obra *Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI*²⁰.

No início de seu livro, como aspecto relevante, aponta a autora que a grande motivação para os marítimos irem ao mar – sendo muitas vezes inclusive a única motivação –, é a alta remuneração que poderá ser obtida em um período relativamente curto de tempo, especialmente para os trabalhadores marítimos em países em desenvolvimento, quando comparada à remuneração que poderiam obter com outros trabalhos em terra²¹.

De fato, muitas vezes os trabalhadores marítimos passam longos períodos em alto-mar, lapso de meses, às vezes ultrapassa um ano, em uma rotina de difícil conciliação entre a vida no mar e na costa, nos curtos períodos em que desembarcam, quando o navio ancora em algum porto. Compatibilizar tal rotina com a vida em sua comunidade e família torna-se ainda mais difícil.

A pesquisadora destaca ainda a influência do crescimento de trabalho globalizado na vida dos trabalhadores marítimos contemporâneos. Veja-se:

A vida dos trabalhadores marítimos contemporâneos tem sido fortemente influenciada pelo crescimento de um mercado de trabalho globalizado e, enquanto alguns aspectos do trabalho marítimo permanecem imutáveis, o impacto da globalização da indústria tem sido significativo e pode ser visto como propulsor de outros processos globalizados, tais como a regulação e o alargamento de fronteiras sociais. Assim, a discussão do potencial de transnacionalidade dos trabalhadores marítimos que é apresentada está enraizada na compreensão do setor de transporte marítimo como globalizado. A transnacionalidade é considerada nesse contexto, mas não é vista como um resultado inevitável da globalização. A indústria está sujeita a processos globalizantes e pode-se dizer que está na vanguarda da globalização, mas isso não necessariamente produz relações sociais transnacionais. A transnacionalidade varia em termos contextuais e é particularmente influenciada pelo tipo de espaços sociais que os trabalhadores – neste caso, os marítimos – habitam. Um argumento central deste texto é o de que a “estrutura” dos espaços ocupados pelos migrantes e transmigrantes impacta significativamente os tipos de relações sociais que eles desenvolvem e a extensão em que estas podem ser descritas como transnacionais.²²

Com a facilidade de circulação de pessoas e incremento da migração no século XXI, tornou-se comum aos indivíduos se mudarem mais, as vezes até de modo transitório, sem modificar o local de onde mantêm suas conexões; quase a totalidade das vezes referida

²⁰ SAMPSON, Helen. **Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI**. Campinas: Unicamp, 2018.

²¹ Ibidem. p. 25.

²² Ibidem. p. 36-37.

migração tem relação com aspectos políticos e econômicos, desempenhando os mercados de trabalho papel central de para onde as pessoas se deslocam e por quanto tempo.

Sustenta Helen Sampson que a globalização do mercado de trabalho dos marítimos trouxe muitas consequências negativas para esse grupo de trabalhadores, pois os salários caíram, os períodos de licença foram diminuídos e os contratos temporários passaram a ser a regra, em substituição a contratos permanentes. Do lado positivo fica o registro do novo mercado de trabalho e possibilidade de um emprego relativamente regular em tripulações. Afirma a autora que no geral a transnacionalidade tem sido descrita em termos positivos no combate à marginalização e isolamento de migrantes. Contudo, indaga se essa seria a experiência dos transnacionais e conclui: “a transnacionalidade pode não necessariamente trazer oportunidades, mas, ao contrário, colocar desafios àqueles que se esforçam para conservar sua presença em mais de uma comunidade”²³.

O setor marítimo envolve circulação internacional de pessoas e mercadorias; é basilar para o comércio internacional, motivo pelo qual é altamente globalizado. Os trabalhadores marítimos seriam recrutados em todas as partes do mundo, tanto por mecanismos formais como informais. A utilização de agentes de recrutamento de tripulação é comum entre donos de navios, armadores. Não obstante, registre-se, especialmente nas grandes cidades portuárias, é comum que se tenha acesso ao mercado de trabalho dos marítimos informalmente²⁴.

É interessante a relação feita pela autora entre o navio com uma planta produtiva e a transferência do local de registro deles, navios, como a mudança da fábrica de um país para outro, em busca de zonas de produção mais baratas e eficientes, fator que seria indicativo de uma globalização real. No transporte marítimo a planta produtiva é móvel, o navio, na mudança do registro do navio e a introdução de mão de obra de localidade diferente, migrante, está completamente associada à busca de mão de obra barata em localidade produtiva existente. Justamente a procura por mão de obra em escala internacional produziu as misturas étnicas, sociais e culturais encontradas nos navios cargueiros contemporâneos e que criou contextos sociais – e jurídicos – distintos a bordo de navios e digna de análise.²⁵

O papel do Estado da bandeira não passou despercebido nas pesquisas de Helen Sampson, quando destacou que, enquanto não é modificada a localização da embarcação em sentido espacial, os operadores/donos de navios modificam os registros de localização de suas embarcações, sendo o registro do navio fundamental para se determinar essencialmente a

²³ SAMPSON, 2018. p. 43.

²⁴ Ibidem. p. 54.

²⁵ Ibidem. p. 78.

jurisdição sob a qual ele opera. Exemplos: um navio de bandeira britânica está sujeito à regulação da legislação britânica, logo, a tributação é aplicável conforme o regime estabelecido pelo Estado da bandeira da embarcação, isto é, navios de bandeira britânica normalmente devem pagar os impostos para a Receita Federal do Reino Unido. Os acordos coletivos são estabelecidos com os sindicatos do Estado de registro. É o local que irá ser o verdadeiro centro jurídico do navio.²⁶

A partir do momento em que se permitiu o registro do navio em qualquer país, a denominada “bandeira de conveniência”, consentiu-se ao armador, indiretamente, a dispensa do cumprimento de acordos de trabalho nacionais a respeito de remuneração, contrato, tributo, tendo ocorrido uma verdadeira “varredura” ao mundo, em busca de trabalho mais barato, em um nítido esforço de redução de custos²⁷.

A busca pela redução de custos e do registro da bandeira em um país com potencial para maximizar os lucros do dono do navio contribuiu para acelerar a globalização do mercado de trabalho dos marítimos nas últimas décadas, interferindo na organização do mercado de trabalho, nas condições e termos oferecidos pelos operadores aos trabalhadores “terceirizados”, os quais não gozam de relações contratuais fidedignas com o verdadeiro dono do navio ou com o seu administrador, sendo um novo elemento precarizante no cenário de oferta de força de trabalho²⁸.

É impactante se visualizar, nas palavras da autora, como a globalização do setor trouxe uma deterioração geral das condições de trabalho:

Assim, de muitas maneiras, a globalização do setor, ao trazer oportunidades para os aspirantes a trabalhadores marítimos em países em desenvolvimento, trouxe uma deterioração geral nas condições de trabalho e vida no mar. Os marítimos são considerados, de alguma maneira, “mercadorias”, em vez de “pessoas”. É frequente a pouca preocupação com o seu bem-estar, o pouco comprometimento em relação a seu futuro no longo prazo, além de uma abordagem orientada para o mercado em relação a recrutamento, retenção e treinamento. Em um ambiente no qual os trabalhadores marítimos são recrutados de países cujas possibilidades locais de emprego são severamente limitadas, muitos relutam em reclamar sobre a precariedade das condições de vida e trabalho a bordo e apenas recorrerão a sindicatos em circunstâncias extremas (por exemplo, depois de um longo período de não pagamento de salários e/ou quando uma embarcação é abandonada). Eles são uma força de trabalho altamente explorada, com “musculatura” limitadas em termos de relações industriais com seus empregadores.²⁹

²⁶ SAMPSON, 2018. p. 79.

²⁷ Ibidem. p. 86.

²⁸ Ibidem. p. 97.

²⁹ Ibidem. p. 108.

Segundo a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF)³⁰, referidos países foram declarados Bandeiras de Conveniência: Antígua e Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Bermuda, Bolívia, Cambódia, Ilhas Cayman, Comoros, Chipre, Guiné Equatorial, Ilhas Faroe (FAS), Registro Internacional de Navio Francês (FIS), Registro Internacional de Navio Alemão (GIS), Geórgia, Gibraltar, Madeira, Malta, Ilhas Marshall (EUA), Maurício, Moldávia, Mongólia, Myanmar, Antilhas Holandesas, Coreia do Norte, Panamá, São Tomé e Príncipe, Saint Vincent, Sri Lanka, Tonga e Vanuatu.

Por uma breve leitura percebe-se que a quase totalidade dos países considerados bandeiras de conveniência, aqueles que arvoram a bandeira de um país diferente do seu Estado do Registro, figuram entre os mais pobres do globo terrestre e nenhuma das potências mundiais figura no rol, indicativo de que há uma grande corrida entre os países pobres para se tornar uma Bandeira de Conveniência e simplesmente conseguir se engajar no mercado internacional de trabalho marítimo.

Segundo Carla Adriana Comitre Gibertoni³¹, esses países efetivamente alugam suas bandeiras para donos de empresas de navegação de qualquer nacionalidade, resguardando sigilo e não interferência de exigências e documentações legais. Essa referida prática causa perda de receita por quem respeita as regras de segurança e fiscalização, além de concorrência desleal entre os armadores.

Como são submetidos a condições de trabalho muito precárias, a grande maioria das tripulações das embarcações de bandeiras de conveniência são constituídas de asiáticos, em sua maior parte filipinos, ou pertencentes a países do leste europeu, tendo se conseguido, nos últimos anos, melhoria no padrão de segurança dessas bandeiras e dos salários, especialmente por pressões da ITF e pelo nível de tecnologia necessário ao transporte marítimo atual, o qual requer profissionais cada vez mais especializados³².

O Brasil não é considerado uma bandeira de conveniência, mas sem dúvida a realidade do setor marítimo brasileiro, especialmente quando se fala em navegação internacional, não é condizente com a importância do país no cenário mundial, principalmente ante o seu poder econômico, estrutura produtiva, população, área, recursos naturais e matriz energética em expansão. Não obstante, praticamente não existem indústrias nacionais voltadas para o

³⁰ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Bandeiras de conveniência**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/bandeiras-de-conveni%C3%Aancia>. Acesso em: 19 jun. 2020.

³¹ GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. **Teoria e prática do direito marítimo**. 3. ed. atual., rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 86-87.

³² Ibidem. p. 88.

desenvolvimento científico e tecnológico no setor, e os investidores nacionais, na quase totalidade das vezes, dependem do *know-how* internacional³³.

As tripulações são heterogêneas, pouco sindicalizadas e é difícil de se realizar a solidariedade a bordo dos navios, ante o ambiente complexo de nacionalidades distintas, hierarquia entre os postos de trabalho, em espaço confinado, com regramento peculiar, em intervalos de 2 (dois) a 12 (doze) meses de viagens.

Milena Maciel de Carvalho, em dissertação de mestrado sobre a vida e trabalho de trabalhadores marítimos embarcados no setor *offshore*³⁴, dedica um tópico específico sobre o isolamento, decorrente do fato de o descanso desses trabalhadores ocorrer no próprio local de trabalho, haja vista que se encontram longe da costa e não podem retornar para suas casas após o descanso diário do trabalho.

Veja-se a afirmação da autora sobre citado aspecto social do trabalho marítimo:

Cabe dizer que o confinamento que nos referimos aqui não se limita ao espaço, mas é de outra ordem. Não se trata, como define a literatura, de espaços estreitos/limitados onde o trabalhador se movimenta com dificuldade, como tuneis, fossos etc. Entende-se por confinamento toda essa conjuntura de trabalho, que afasta os trabalhadores do meio maior do convívio social e os limita em relação a uma movimentação maior por um período determinado de tempo.³⁵

A não separação de dias de trabalho e dias de descanso mostra o quanto os trabalhadores marítimos ficam completamente focados no trabalho, em um sistema isolado da sociedade mais ampla.

Igualmente, Salvador Marcos Ribeiro Martins³⁶, em dissertação de mestrado apresentada junto à Universidade Estadual do Norte Fluminense, explica tensões adicionais decorrentes do confinamento que são impostas aos trabalhadores em alto mar: um estilo bimodal, com períodos prolongados de afastamento da família e vida social urbana, com criação de expectativas compensatórias para sacrifícios realizados. Aponta em sua dissertação que, ao

³³ AGUIAR, Petronio Augusto Siqueira de. **A organização marítima internacional e a questão do meio ambiente**: perspectivas para o desenvolvimento do comércio marítimo nacional. 2011. Monografia (Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia) – Escola Superior de Guerra, Marinha do Brasil, Rio de Janeiro, 2011. p. 46. Disponível em: http://www.syndarma.org.br/upload/AGUIAR%20Petronio%20-%20ESG_1.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

³⁴ CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/24229/1/1155.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

³⁵ Ibidem. p. 39-40.

³⁶ MARTINS, Salvador Marcos Ribeiro. **O trabalho offshore**: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ. 2006. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Centro de Ciências do Homem, Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2006. Disponível em: <http://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/wp-content/uploads/sites/11/2015/06/SALVADOR-MARCOS-RIBEIRO-MARTINS.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2020.

responder questionários sobre o maior mal que o confinamento provoca, os trabalhadores marítimos responderam que são ansiedade e solidão³⁷.

Como bem apontado por Nancy Ramacciotti de Oliveira-Monteiro, Gustavo Cardoso Luz Peterlevitz e Rodolfo Eduardo Scachetti, em artigo sob o título *Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos on-line de trabalhadores de cruzeiros marítimos*³⁸, são poucos os estudos encontrados na literatura brasileira sobre a qualidade de vida do trabalhador embarcado, pretexto pelo qual realizaram pesquisa a partir de manifestações de relatos *online* de trabalhadores de cruzeiros marítimos. Muito embora em uma visão inicial possa se imaginar que os trabalhadores embarcados em um cruzeiro marítimo tenham uma vida muito diferente da de um trabalhador de plataformas de extração de petróleo e gás, o trabalho no mar sempre é permeado por desconforto, ansiedade e falta de privacidade.

Os pesquisadores concluem ainda que existem muitas queixas nos trabalhos dos tripulantes de navios de cruzeiro versando sobre organização do trabalho, notadamente desconforto em cabines, as quais deveriam ser apropriadas para sono, restauro, mas que são relatadas como bastante negativas. Finalmente, os pesquisadores concluem que são amplos os relatos de queixas de natureza psicológica, especialmente associadas à situação de confinamento, sem contato presencial com família e amigos, fatores que põem em risco a saúde dos trabalhadores.

De acordo com a nacionalidade e posição hierárquica no navio são constituídos os termos e condições de trabalho, sendo comuns ameaças de dispensa sumária por parte dos oficiais sênior, além de inclusão dos trabalhadores, eventualmente, em uma “lista de exclusão”³⁹ dos agentes de recrutamento em sua terra natal, o que na prática equivaleria a uma pena de banimento do trabalho marítimo, exercício que é proibido no Brasil e em quase todo o mundo, sendo caracterizado como discriminatório⁴⁰.

A tripulação de uma determinada embarcação pode nunca mais trabalhar junto, sendo caracterizada por idas e vindas, “[...] dado que os membros de uma tripulação embarcam em um navio com um longo período à frente ou o deixam em dois tempos”⁴¹.

³⁷ MARTINS, S., 2006, p. 69.

³⁸ OLIVEIRA-MONTEIRO, Nancy Ramacciotti; PETERLEVITZ, Gustavo Cardoso Luz; SCACHETTI, Rodolfo Eduardo. Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos on-line de trabalhadores de cruzeiros marítimos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, p. 1-9, 2018. Disponível em: scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e16.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

³⁹ SAMPSON, 2018, p. 161.

⁴⁰ TONZAR, Thatiana Freitas; OLIVEIRA, Lourival José. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória de contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. **Revista do Direito Público**, Londrina [online], v. 4, n. 1, p. 60-80, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/10731/9437>. Acesso em: 19 jun. 2020.

⁴¹ SAMPSON, op. cit. p. 162.

Alguns oficiais utilizam como técnica de gestão mesclar a nacionalidade da tripulação, tratando-se da denominada tripulação de nacionalidade mista, a qual seria supostamente “mais fácil” de se controlar em comparação às tripulações de nacionalidade única, onde os membros seriam supostamente mais resistentes às instruções e teriam maior capacidade de mobilização⁴².

Levando-se em consideração que os navios são vinculados às leis e regulamentações dos Estados nos quais são registrados ou possuem bandeira, as condições de vida, de trabalho, de saúde e segurança do trabalho são reguladas pelos Estados de registro. Nesse sentido, contudo, há que se ressaltar que, com o desenvolvimento de registros abertos, as regulamentações do Estado do registro podem ter pouca importância, chegando até mesmo a ser insignificante em alguns casos, pois a aplicação da lei pelos Estados da bandeira pode não mais ter grande valor. Na prática, mesmo onde se existe regulação dos padrões de segurança de maneira mais rígida, existe pouca interferência na organização social a bordo da embarcação, tanto por parte do Estado de bandeira ou do porto, bem como da parte dos proprietários e operadores de navios. No dia a dia do navio, o que se observa é que quem exerce o controle social a bordo do navio é o capitão, o qual exerce um papel relevante na regulação social a bordo da embarcação internacional⁴³.

De igual sorte, o que se concebe no cotidiano é que a conexão entre trabalhadores marítimos e os donos dos navios não mais existe e, por conseguinte, eventuais cuidado e preocupação do proprietário do navio com as condições de vida, saúde e segurança dos trabalhadores praticamente foram aniquilados⁴⁴.

Confira-se o relato a bordo de um navio:

Uma estudante que voltou recentemente de sua primeira pesquisa realizada a bordo de um navio descreveu em tom vagamente surpreso sua impressão geral acerca do navio como um local e um espaço em que “tudo se resume a trabalho”. Ela estava certa. Um navio é um monstro laborioso e os marítimos trabalham nele sem parar, 24 horas por dia. Em terra, os gerentes de navio concebem todo tempo de inatividade como um período em que o dinheiro “está indo pelo ralo” e, por isso, sempre que os navios não possuem rota e horário preestabelecidos (em contraste com muitos navios porta-contêineres), preza-se pela imposição de máxima velocidade durante o acoplamento e o desacoplamento nos portos, bem como na carga e na descarga dos navios. Como me relatou Sven, um gerente em terra, quando eu estava fazendo pesquisa em um terminal de contêineres: “A principal coisa é a embarcação... a embarcação é a coisa mais cara e uma das nossas [embarcações de tipo específico] custa US\$3.500 por hora. Então, se você mantiver o navio inativo por dez horas...!” (Sven – representante de uma companhia marítima).⁴⁵

⁴² SAMPSON, 2018. p. 166.

⁴³ Ibidem. p. 168.

⁴⁴ Ibidem. p. 192.

⁴⁵ Ibidem. p. 193.

As discussões atuais sobre transnacionalismo e aplicação do direito são focadas nos migrantes, que atravessam as fronteiras nacionais e vivem em mais de uma comunidade. O transporte marítimo contemporâneo está engajado completamente nesta nova tônica que envolve viagens transfronteiriças. Contudo, diferentemente da situação dos trabalhadores migrantes em terra, o Estado desempenha um papel diminuto no sentido de moldar o espaço para os trabalhadores marítimos embarcados: nos navios, sobretudo nos de bandeira de conveniência, dentro desse contexto global, as questões complexas de aplicação do Direito e de jurisdição são fundamentais para a pacificação social, evitando-se ilícitos graves⁴⁶.

Segundo lições de André de Paiva Toledo, há além da obrigação legal, convencional ou do acordo de trabalho, a consuetudinária do direito à alimentação dos trabalhadores embarcados, cuidados médicos e até mesmo o direito à repatriação; além disso, há uma tendência de uniformização das garantias mínimas a esses trabalhadores⁴⁷.

Como se verá ao longo da tese, os organismos internacionais, especialmente a Organização Internacional do Trabalho, desempenham relevantíssimo papel para uniformizar as garantias mínimas aos trabalhadores internacionais marítimos, assim como os acordos de trabalho.

A contextualização fática e sociológica trazida neste tópico, espera-se, será fundamental para a humanização do trabalho e compreensão da sociologia do trabalho marítimo e um pouco do dia a dia a bordo de um navio internacional. Essa visão é imprescindível para a adequada percepção dos problemas jurídicos atinentes ao contrato internacional de trabalho marítimo e aplicação do direito internacional privado.

1.2 A QUEBRA DE FRONTEIRAS E TENDÊNCIAS AUTÔNOMAS NO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO

A crescente transnacionalidade das relações econômicas e o comércio internacional via mar fazem surgir novas formas de relações de trabalho muito além das clássicas relações de trabalho assalariadas e subordinadas; igualmente, as relações sindicais e a normatividade autônoma peculiar ao mundo do trabalho ultrapassam as fronteiras territoriais dos Estados e das partes pactuantes.

⁴⁶ SAMPSON, 2018. p. 314.

⁴⁷ TOLEDO, André de Paiva. Direito internacional dos trabalhadores marítimos. **Instituto Brasileiro de Direito do Mar**, Salvador, maio 2020. Disponível em: <http://www.ibdmar.org/2020/05/direito-internacional-dos-trabalhadores-maritimos/>. Acesso em 22 jun. 2020.

Dentro do contexto globalizado, multicultural e de fronteiras cada vez mais líquidas, é preciso repensar a autonomia privada coletiva e toda a teoria das normas autônomas coletivas, além do próprio sistema sindical, de maneira a efetivar a proteção internacional dos trabalhadores do setor marítimo e possibilitar a segurança jurídica do comércio exterior aquaviário, tendo como base as lições do professor Silvio Beltramelli Neto, para quem a temática da regulação do trabalho e da crise do sindicalismo surgem no contexto de críticas e propostas alusivas à exclusão social⁴⁸, a qual tende a levar uma massa de pessoas no ano de 2050, daqui a 30 anos, ao completo alijamento do mundo do trabalho, conforme lições de Yuval Noah Harari⁴⁹.

A professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias ensina que “a globalização é um fenômeno complexo, catalisador de profundas mudanças no sistema organizacional das sociedades de Estados, com reflexos em todos os segmentos das atividades humanas”⁵⁰. No tocante às relações trabalhistas, diz: “os efeitos da globalização econômica têm afetado diretamente ou indiretamente os trabalhadores no mundo, as políticas públicas sobre o assunto, a divisão internacional do trabalho, e a forma de atuação dos sindicatos, de locais a globais”⁵¹.

No ano de 2002, Boaventura de Sousa Santos, organizador da obra *A globalização e as ciências sociais*⁵², ao abordar o processo de globalização em seus múltiplos aspectos, quais sejam: a) econômico e liberalizante; b) social e desigualdades; c) política e Estado-nação; d) cultural ou cultural global, afirmava que, enquanto as transformações de fenômenos dominantes são expansivas, buscando ampliar espaços, âmbitos e ritmos, as transformações de fenômenos dominados são retrativas, desintegradoras e desestruturantes⁵³. E arrematou o autor: “A desterritorialização, desvinculação local e transformação expansiva, por um lado, e a reterritorialização, revinculação local e transformação desintegradora e retrativa, por outro, são as duas faces da mesma moeda, a globalização”⁵⁴.

⁴⁸ BELTRAMELLI NETO, Silvio. Exclusão social, regulação do trabalho e crise do sindicalismo nas perspectivas crítica e utópica de Boaventura de Sousa Santos. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, p. 1815-1844, jul./set. 2019. p. 4. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdp/v11n3/2179-8966-rdp-11-03-1815.pdf>. Acesso em: 8 set. 2020.

⁴⁹ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 27-31.

⁵⁰ FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Sindicatos globais e a proteção dos direitos trabalhistas. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (org.). **Trabalho, constituição e cidadania**: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014. p. 78.

⁵¹ Ibidem. p. 78.

⁵² SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

⁵³ SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos de globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 25-94

⁵⁴ Ibidem. p. 86.

A globalização, portanto, na ótica econômica e de circulação de riquezas, capital e mercadorias, fenômenos dominantes no mundo capitalista, apresentou tendências expansivas, com espaços, âmbitos e ritmos crescentes; de outra banda, no aspecto social, notadamente na proteção internacional do trabalho, aspecto dominado, as transformações são retrativas e desestruturantes.

António Casimiro Ferreira, na mesma obra sobre *A globalização e as ciências sociais*, em capítulo intitulado *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais*⁵⁵, esclarece a desestruturação do aspecto internacional do trabalho, em um contexto de ajustamento de recursos humanos às flutuações do mercado e não de uma forma bilateral, como conciliação entre liberdade de empreender e de trabalhar. Confira-se:

Da aplicação desta abordagem ao mundo do trabalho, resulta a sua conceptualização como um espaço de articulação, interpenetração e combinação entre vários elementos que constituem por um lado o eixo dos sistemas nacionais de relações e normas laborais, e por outro o eixo do contexto heterogêneo constituído pelas várias dimensões dos processos de globalização. Assim, fenômenos como o desemprego, o trabalho precário, o trabalho infantil, a falta de condições de trabalho, a discriminação étnica e sexual, etc., resultam duma matriz de combinações entre, por exemplo, o espaço local/nacional e o espaço global, entre os processos de transnacionalização do capital e os sistemas de direito do trabalho nacionais, entre as dinâmicas das empresas multinacionais e o desempenho dos Estados nacionais. Ou seja, a forma como as relações laborais e a normatividade laboral são afectadas pelos fenômenos da globalização varia em função do impacto e da pressão dos elementos exógenos e das respostas locais que se vão gerando através de um processo dialéctico descrito como sendo de globalização/localização e de localização/globalização [Santos, 1995]. É por isso que o significado dos argumentos e dos debates sobre a transformação e crise do mundo do trabalho, nas suas várias dimensões, não deve ser perspectivado de uma forma uniformizada e padronizada, precisamente porque pode assumir contornos muito diferentes de uma sociedade para outra.⁵⁶

Para o autor, ainda, a perda da dimensão coletiva das relações de trabalho e do direito do trabalho fica patente quando se observa as transformações das formas de produção e as transformações sentidas pelos sistemas de relações industriais, ao conferir uma maior autonomia empresarial, deixando a seu cargo os planos de gestão empresarial, o que contribui também para o individualismo das relações de trabalho.

No campo do direito internacional do trabalho, as normas da organização internacional do trabalho constituem-se em fontes estruturantes dos processos de juridicização das relações laborais nacionais, apontando-se para a criação de um corpo padronizado de normas laborais, com capacidade de regular o mundo do trabalho, orientado no sentido de contrariar o princípio

⁵⁵ FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 257-297.

⁵⁶ Ibidem. p. 260

do mercado, segundo o qual o trabalho é encarado como uma mercadoria, deixando-se de lado o seu aspecto sociológico fundamental⁵⁷.

No nível internacional, a falta de efetividade do direito do trabalho se acentuou com as crises econômicas mundiais, a reestruturação do sistema produtivo e a intensificação do processo de globalização econômica em domínios que atingiram diretamente os direitos sociais dos trabalhadores. Muitas vezes as normas internacionais do trabalho não possuem extensividade, haja vista que não alcançam a normatividade à escala global e, igualmente, não possuem intensividade, pois não conseguem regular e levar segurança social às relações jurídico-laborais, sobretudo as transnacionais.

O professor Pedro Augusto Gravatá Nicoli, nesse mesmo sentido, em sua obra *Fundamentos de Direito Internacional Social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*⁵⁸, sustenta que, levando-se em consideração a internacionalização da produção e dos fluxos de capital, associada à precarização nas realidades locais de trabalho, há uma *hiperglobalização do econômico* e uma *hipoglobalização do social*. E conclui: a relação entre esses fenômenos não é, de modo algum, acidental. Nas últimas décadas, o próprio globo teria se tornado uma rota de fuga preferencial dos custos de proteção social.⁵⁹

Para o doutrinador, a versão contemporânea do capitalismo transnacional coloca-se de modo singular em um “sistema econômico funcionando como unidade a nível mundial”⁶⁰. Não obstante, aponta que igual situação não ocorre com a proteção social, de modo que, após décadas de reflexão sobre o que seria globalização, foi percebida a existência de velocidades e intensidades seletivas do movimento integrativo transnacional, consoante os variados aspectos da vida humana. Muito embora se tenham diminuído as distâncias, acentuou-se a desconfiança e houve uma desumanização como decorrência do processo globalizatório.

Pedro Augusto Gravatá Nicoli assevera ser imprescindível que a exploração do trabalho humano em escala transnacional deva se reaproximar do substrato material sobre o qual se sustenta: “As repercussões da exploração humana têm escala transnacional, necessidade de um reencontro contemporâneo da proteção trabalhista com os substratos materiais sobre os quais emanou a sua axiologia jurídica”⁶¹.

⁵⁷ FERREIRA, 2002. p. 283.

⁵⁸ NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

⁵⁹ Ibidem. p. 85.

⁶⁰ Ibidem. p. 86.

⁶¹ Ibidem. p. 79.

No ponto de vista do autor, ao explorar a concorrência de espaços locais, o capitalismo globalizado e financeiro implementou uma “guerra social” no mundo, em que a vulnerabilidade se tornou moeda de troca para atração de capitais⁶².

Aludida realidade global, deixe-se consignado, é facilmente visualizada no campo do trabalho marítimo transnacional, espaço fértil para disparidades sociais decorrentes da globalização.

Para Pedro Augusto Gravatá Nicoli, o projeto globalizatório nunca se revelou global para todas as esferas, pois os direitos sociais não se globalizaram ne velocidade das proteções associadas ao comércio internacional. Aduz que a atividade normativa da OIT proporcionou avanços em múltiplas frentes, mas não conseguiu fazer um contraponto à altura da agressividade da circulação internacional de capitais e do uso predatório dos mercados de trabalho, motivo pelo qual, no que concerne à proteção social, em sua visão, não haveria propriamente uma globalização; a globalização, no cenário atual, fragmenta e instiga a competição entre realidades globais e desarticuladas⁶³.

No campo do internacionalismo operário, no segmento da organização coletiva, Boaventura de Sousa Santos coordenou no ano de 2005 o livro *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*⁶⁴, onde concluiu que o novo internacionalismo operário, no mundo globalizado, afasta-se dos limites territoriais do Estado-nação; ademais, a organização coletiva está articulada com diversos movimentos e instituições para além do mundo do trabalho, devendo a negociação coletiva ser vista dentro desse novo cenário.

Boaventura de Sousa Santos e Hermes Augusto Costa assinalam as causas que impedem a concretização do internacionalismo operário. Ei-las:

Um primeiro passo para legitimar a existência de um “novo” internacionalismo operário passa pela identificação das causas que impedem o seu sucesso. Em nosso entender, as formas de cooperação laboral transnacional enfrentam na atualidade dois conjuntos de obstáculos: o primeiro, prende-se com as transformações estruturais que atravessaram o próprio trabalho nas últimas décadas, decorrentes das revoluções informática e comunicacional. Embora o trabalho se tenha convertido num recurso global, não se pode falar num mercado de trabalho global, pois os mercados de trabalho são hoje mais segmentados que outrora. O segundo tem a ver com um leque variado de fatores que vão desde a tensão entre escalas de atuação laboral nacional e transnacional, ao tipo de objetivos visados por uma ação transnacional, à fraca reflexão teórica sobre o tema etc.⁶⁵

⁶² NICOLI, 2016. p. 85.

⁶³ Ibidem. p. 87.

⁶⁴ SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

⁶⁵ SANTOS, Boaventura de Sousa; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 22-23.

Os autores pontuam problemas na cooperação laboral transnacional decorrentes das transformações naturais do mundo do trabalho, marcando como obstáculos desde a tensão entre escalas de atuação laboral nacional e transnacional, à fraca reflexão teórica sobre o tema.

Prosseguem aduzindo que “[...] o segundo conjunto de obstáculos ao internacionalismo operário remete a uma pluralidade interligada de fatores inibidores da cooperação fora dos espaços estritamente nacionais, delimitado pelas fronteiras dos países”⁶⁶. Decorrência natural dessa dificuldade é a escassa teorização sobre o tema, o que também é reflexo de um fraco número de ações concretas de âmbito internacional⁶⁷.

Aspecto importante é que até mesmo causas supostamente geradoras de um consenso trabalhista, como a inclusão de padrões laborais (*labour standards*) no comércio internacional, podem gerar visões sindicais opostas conforme o grau de desenvolvimento dos países⁶⁸. Isto é: a fixação de padrões mínimos no direito do trabalho marítimo pode gerar visões sindicais opostas entre os diferentes países.

Finalmente, propuseram os autores 6 (seis) teses sobre o novo internacionalismo operário⁶⁹:

- a) A afirmação do novo internacionalismo operário assenta cada vez mais na ideia de cidadania;
- b) O novo internacionalismo operário constitui uma forma, entre outras, de globalização contra-hegemônica, cujo sucesso parece depender cada vez mais das coligações com outros atores e das articulações com outras lutas emancipatórias noutros campos sociais;
- c) O novo internacionalismo operário é, em si mesmo, uma realidade cada vez mais plural. É mais correto falar em internacionalismos do que em internacionalismo operário;
- d) O novo internacionalismo operário não acontece apenas globalmente. Acontece também regional, nacional e localmente. O movimento operário deve ser capaz de articular as diferentes escalas em que ocorrem as suas lutas de resistência;
- e) Entre o velho e o novo internacionalismo operário há rupturas, mas há também continuidades;
- f) O novo internacionalismo operário é uma realidade em construção e suas manifestações são ainda embrionárias.

⁶⁶ SANTOS, B.; COSTA, 2005. p. 24.

⁶⁷ Ibidem. p. 25.

⁶⁸ Ibidem. p. 26.

⁶⁹ Ibidem. p. 44-49.

Partindo-se das teses trazidas por Boaventura de Sousa Santos e Hermes Augusto Costa, de maneira especial as de que o internacionalismo operário é cada vez mais plural, devendo-se falar em internacionalismos operários, bem como de que se trata de uma realidade ainda em construção e suas manifestações são embrionárias, deve-se refletir sobre a construção de um sistema internacional de reconhecimento de normas coletivas na seara marítima, de maneira a – frise-se – aperfeiçoar o comércio internacional via mar e proteger o trabalhador marítimo.

Seguindo a mesma linha teórica, desta vez no ano de 2007, Boaventura de Sousa Santos, em escrito intitulado *Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social*⁷⁰, retoma a temática do internacionalismo operário, destacando se tratar de um tema de confronto, e que “[...] com o término do antigo (que de fato não era; internacional tem sido o capital, não o movimento operário), estão emergindo muitas iniciativas Sul/Sul de articulação entre os sindicatos ou comissões operárias de trabalhadores da mesma multinacional”⁷¹.

Reafirma o autor a crítica de que no mundo globalizado há uma expansão do fenômeno dominante, circulação do capital, ao passo que a proteção social correspondente, dominada, segue frágil e rudimentar, existindo posicionamento no sentido de que a observância dos *Core Labour Standards* (CLS) seria um pré-requisito para a livre circulação de produtos no mercado transnacional⁷².

Em raciocínio próximo, Kjeld Aagaard Jakobsen, em dissertação de mestrado, sustentou que os regimes internacionais mais tradicionais possuem importante caráter estatal pela sua formulação e implantação a partir de acordos entre Estados Nacionais; no entanto, poucas instituições internacionais possuem poder de coerção em nível internacional com possibilidade de ser aplicada aos Estados Nacionais, motivo pelo qual formulou a hipótese de que as ações transnacionais de atores não-estatais podem convencer Estados Nacionais a adotar medidas para que regras e normas internacionais sejam cumpridas, ou ainda que alguns atores privados, a exemplo de empresas, possam ser convencidas a cumpri-las voluntariamente⁷³.

Partindo-se para a regulamentação autônoma, privada, com os novos paradigmas produtivos, a exemplo do Taylorismo e do Fordismo, surgiram novas regulações do mundo do trabalho, cada vez mais particulares, a exemplo da Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

⁷⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

⁷¹ Ibidem. p. 22-23.

⁷² BELTRAMELLI NETO, 2019. p. 22.

⁷³ JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. p. 60-61. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-01022010-154712/publico/kjeld_aagaard_jakobsen.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

e outros arranjos que buscam estabelecer padrões básicos de ética empresarial⁷⁴. Neste sentido, conclui Kjeld Aagaard Jakobsen:

A iniciativa privada assumiu uma agenda ampla sob o termo responsabilidade social empresarial envolvendo temas como direitos trabalhistas, padrões ambientais, coibição de corrupção, parcerias público-privado, monitoramento, certificações e outros. Em alguns casos as empresas discutem o conteúdo da agenda com organizações sindicais ou com outras partes interessadas para definir as políticas, mas na maioria das vezes adotam-nas unilateralmente. O arranjo privado, todavia, ainda é um processo em formação e sua cobertura frequentemente é mais restrita que o regime trabalhista internacional Estado—centrado, mas em vários casos tem se demonstrado mais eficaz por implicar em convencimento e aceitação dos atores envolvidos, principalmente, no caso das empresas que veem alguma vantagem em adotá-las.⁷⁵

Os sindicatos, atores privados com amplos poderes de negociação coletiva reconhecido pelos Estados, galgam importante espaço de regulamentação e dever de estabelecer padrões mínimos trabalhistas.

No direito internacional do trabalho marítimo, aponte-se como norma relevante, nesse diapasão, a Convenção do Trabalho Marítimo (CTM), conhecida como MLC 2006⁷⁶, recentemente ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 65/2019⁷⁷ – que entrará em vigor apenas após um ano. Mencionado período de vacância legal, aos Estados que a ratifiquem, deve-se à necessidade de preparo e implementação destes regramentos nos navios que arvoem tal bandeira.

A CTM ou MLC 2006 adota a sistemática de certificações de padrões laborais internacionais mínimos no direito marítimo, em seus princípios gerais, regra 5.1.1⁷⁸, com delegação parcial à fiscalização privada; ou seja, a Convenção está engajada no contexto da Responsabilidade Social Empresarial.

Referida convergência de regulamentação autônoma é uma tendência não apenas no âmbito das relações do direito internacional privado do trabalho, mas também em todo o direito internacional privado, notadamente do consumidor e nos aspectos que envolvem circulação internacional de riquezas.

No direito do trabalho nacional, a autonomia privada coletiva foi reforçada com a Lei nº 13.467/2017⁷⁹, reforma trabalhista, em alguns aspectos possibilitando até mesmo a

⁷⁴ JAKOBSEN, 2009. p. 86.

⁷⁵ Ibidem, p. 87.

⁷⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Convenção do trabalho marítimo, 2006**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁷⁷ BRASIL, 2019c.

⁷⁸ ILO, 2006.

⁷⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília,

flexibilização da legislação heterônoma estatal, o que desde já refutamos, e alvo de severas críticas doutrinárias; todavia, o apoio à autonomia privada coletiva é um aspecto salutar e que deve ser ovacionado, desde que observadas as premissas internacionais de um verdadeiro sistema de liberdade sindical – objeto de estudo ainda neste capítulo.

Um dos dispositivos da legislação interna que merece menção, nesse sentido, e de importância para esta tese, é o §3º do artigo 8º⁸⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificado pela Lei nº 13.467/2017:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.⁸¹

Não se está a defender, repise-se, a flexibilização da legislação heterônoma por meio da autonomia privada coletiva, a qual só existe para elevar o patamar heterônomo; por outro lado, há que se reconhecer o alinhamento à tendência internacional de se privilegiar a autonomia privada coletiva e regramentos autônomos, inclusive no direito internacional do trabalho marítimo, possibilitando-se a circulação de normas coletivas mais benéficas.

A quebra das fronteiras geográficas e circulação internacional de trabalhadores marítimos, além das tendências autônomas na normatividade trabalhista interna e internacional, item deste tópico, são premissas fundamentais para se reconhecer a circulação de normas coletivas, privadas, entre países.

DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁸⁰ Eis: “Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. §1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. §2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. §3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” *In*: BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁸¹ BRASIL, 2017b.

1.3 DISCIPLINA INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO

1.3.1 A Organização Internacional do Trabalho e suas relações com o setor marítimo

Os organismos internacionais, notadamente a OIT, tentam garantir *standards* mínimos e padrões internacionais para respeito ao trabalhador, até mesmo para se evitar a concorrência desleal e o *dumping* social.

Eis o papel das organizações internacionais, nesse conjunto, para Inez Lopes Matos Carneiro de Farias:

A institucionalização da sociedade internacional e as conseqüentes criações de organizações intergovernamentais nos diversos campos das atividades humanas constituem marcos regulatórios com fundamento nos diversos princípios que regem as relações internacionais, dentre eles a cooperação internacional entre os Estados. A “lógica da globalização” dá origem à criação de sistema jurídico global, vinculado a Organização das Nações Unidas, com o reconhecimento de direitos universais, que exigem ações comuns, mas diferenciadas entre os Estados. Por seu turno a “lógica da fragmentação” engendra sistema jurídicos regionais (Organização dos Estados Americanos, Conselho da Europa); bem como atividades regionais por parte dos organismos internacionais globais com vistas a atingir seus objetivos e obter melhores resultados de suas ações. Atribui-se às organizações internacionais, globais e regionais, competências operacionais, impositivas e normativas, colaborando para o desenvolvimento de políticas públicas internacionais.⁸²

E especificamente sobre a OIT, assim se coloca:

Com referência às relações trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma organização de caráter global, cujo papel tem sido importante para construir um arcabouço de direitos trabalhistas por meio de convenções internacionais acordadas entre Estados-membros e, também, por meio das recomendações. Todavia, embora a OIT tenha como função monitorar e dar assistência aos estados para promover a justiça social, ela não tem poder para impor sanções àqueles que violam direitos trabalhistas.⁸³

Nem sempre existe uma uniformidade na aplicação das convenções internacionais, sendo necessário se perquirir como as convenções da OIT sobre trabalho marítimo contribuem para o desenvolvimento do setor. Para além das convenções internacionais, as relações internacionais de trabalho no setor marítimo são amplamente regradas por normas coletivas de trabalho, tornando-se cogente aprofundar o estudo sobre a eficácia extraterritorial das normas autônomas trabalhistas para diminuição de uma antiga concorrência de mão de obra barata e elevação dos *standards* mínimos trabalhistas e de segurança jurídica do comércio internacional.

Embora as convenções da OIT tentem estabelecer padrões mínimos de convivência no trabalho marítimo internacional, Ivani Contini Bramante afirma que existem diversos conflitos

⁸² FARIAS, 2014, p. 79.

⁸³ FARIAS, 2013, p. 18.

normativos decorrentes das múltiplas nacionalidades das embarcações, cargas e trabalhadores, bem como dos locais de celebração dos contratos e de seu cumprimento⁸⁴.

Afirma a autora a necessidade de efetivação de direitos fundamentais e sociais, bem como de acesso à justiça, todos reconhecidos em normas internacionais de proteção ao trabalho, sem distinção de nacionalidade ou local de prestação de serviços, a exemplo da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 e da Convenção nº 185 da OIT. O caminho, em sua visão, seria superar a aplicação do princípio da territorialidade, com marco normativo no Código de Bustamante de 1928, incorporada na ordem jurídica interna nacional, e que sustentou a edição da revogada Sumula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho, dando-se lugar aos princípios da aplicação da norma mais favorável e do centro da gravidade da relação jurídica, internacionalmente conhecido como *most significant relationship*, segundo o qual o Direito a ser aplicado deve ser o que guardar maior relação com o caso concreto, o que levaria à empresa contratante a necessidade de assegurar os direitos fundamentais do contrato de trabalho independentemente da legislação local de serviços, ou eventualmente da aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável, no conjunto de normas e em relação a cada matéria⁸⁵.

Um dos aspectos mais relevantes com os quais se deparam a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Marítima Internacional (OMI) é a segurança no ambiente de trabalho quando se trata de um navio, sua tripulação e os respectivos contratos de trabalhos.

O Direito Internacional das organizações internacionais, no campo marítimo, tem entre seus escopos tornar mais homogêneas as regras jurídicas de países signatários de Tratados e Convenções internacionais, de modo a conferir uma adequada compreensão dos negócios e das relações jurídicas, inclusive de trabalho, que são realizadas por todos os Estados nos mares territoriais e nas águas internacionais.

Segundo Eduardo Antonio Temponi Lebre, as atuações da OIT, OMI e da Organização Mundial do Comércio (OMC) têm mostrado resultados mais eficientes, se comparados com outros organismos da ONU, tendo como principal motivo o fato de que a cultura do comércio internacional marítimo é muito antiga, desde a invenção dos navios e das técnicas de navegação, sendo o navio o mais relevante dos meios de transporte para o comércio internacional⁸⁶.

⁸⁴ BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato de trabalho marítimo nas convenções da OIT. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 232-254, ago. 2019. p. 233. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162916>. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁸⁵ Ibidem. p. 252.

⁸⁶ LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. A atuação da OIT e da OMI para a proteção da vida e da saúde do empregado marítimo. In: WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo. (org.). **Direito**

Tanto a OIT como a OMI se preocupam com a segurança jurídica da tripulação, buscando ações que não geram antinomia, anomias, e que também sirvam para somar esforços, de modo a aprimorar as condições de trabalho do empregado marítimo e, igualmente, a segurança da navegação. A CTM, de 2006, texto normativo da OIT que envolve aspectos de proteção dos marítimos durante a execução do contrato de trabalho, estabelecendo padrões de segurança aos empregados e aos Estados, com o intuito de aprimorar as condições de trabalho no mar, constitui uma cultura de saúde laboral e segurança a bordo – prioridade para a OIT. Hoje a CTM é a norma mais relevante do direito internacional das organizações internacionais e que busca colmatar uma importante lacuna no trabalho marítimo internacional⁸⁷.

Uma das Convenções da Organização Internacional do Trabalho pioneiras e mais relevantes no setor marítimo, que precedeu a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, é a de número 147, aprovada na 62ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1976, a qual dispõe sobre *Normas Mínimas da Marinha Mercante*, e que entrou em vigor no plano internacional em 28/11/1981, tendo sido ratificada pelo Brasil em 17/1/1991, promulgada por meio do Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992⁸⁸.

Chama a atenção entre as justificativas materiais para a adoção da referida norma internacional os navios em que prevalecem condições inferiores às legais, especialmente aqueles que estão matriculados sob bandeira de cortesia; ou seja, já na década de 1970 as bandeiras de conveniência/cortesia eram um problema já debatido na Conferência da OIT.

O artigo 1º da Convenção nº 147 impõe a sua aplicação para todo navio marítimo, de propriedade pública ou particular, destinado, para fins comerciais, ao transporte de mercadorias ou de passageiros ou utilizado para outros fins comerciais. Já o artigo 2º da Convenção nº 147 determina ao membro signatário da norma internacional a promulgação de uma legislação interna relativa aos navios matriculados em seu território, tratando dos seguintes aspectos: i) normas de segurança, inclusive as que se referem à tripulação, duração do trabalho e seu efetivo a fim de resguardar a vida humana a bordo dos navios; ii) um regime adequado de previdência social.⁸⁹

internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual. São Paulo: Atlas, 2015. v. 1. p. 220.

⁸⁷ Ibidem. p. 221.

⁸⁸ BRASIL. **Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992.** Promulga a Convenção nº 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante. Brasília, DF: Presidência da República, [1992a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D447.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁸⁹ Ibidem.

A Convenção nº 147 da OIT determinou, ainda, a adoção, pelos países signatários, de inspeções e fiscalização para o adequado cumprimento da própria Convenção e de condições dignas e seguras de trabalho para os trabalhadores marítimos a bordo de navios.

Para além do Direito do Trabalho, de maneira especial nos feitos atinentes à saúde e a segurança dos trabalhadores, a Convenção nº 147 da OIT também trouxe destacados dispositivos concernentes ao Direito Internacional Privado.

Consoante o artigo 3º da referida norma internacional, o membro que houver ratificado a Convenção informará seus nacionais acerca dos problemas que podem resultar da contratação de um navio matriculado em um Estado que não tenha ratificado a Convenção, até que tenha obtido a convicção de que normas equivalentes àquelas fixadas pela Convenção estejam sendo aplicadas. Registre-se ter sido feita a ponderação de que as medidas tomadas para esse fim pelo Estado que ratificar a Convenção não deverão estar em contradição com o princípio da livre circulação de trabalhadores estipulado pelos tratados que ambos os países podem ser partes.⁹⁰

Já o artigo 4º informa que, se um membro que tiver ratificado a Convenção e no porto do qual um navio faz escala no decurso normal de suas atividades receber uma queixa ou adquirir a prova de que esse navio não está de acordo com as normas que se encontram na Convenção nº 147, poder-se-á enviar um relatório ao governo do país em que está matriculado o navio, com cópia para o Diretor-Geral do Escritório da OIT, e tomar-se-ão medidas necessárias para retificar toda a situação a bordo que se constitua claramente um perigo para a segurança e saúde; caso tomadas as medidas, deverão ser informados imediatamente o representante marítimo, consular ou diplomático mais próximo do Estado da bandeira e solicitar a presença desse representante, caso possível.⁹¹

A Convenção nº 178 da OIT⁹², relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 267, e em vigor no ordenamento nacional desde 21 de dezembro de 2008, destaca a importância, em seu artigo 2º, de se inspecionar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos. A autoridade de coordenação central será a responsável pela inspeção das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos.

Durante citadas inspeções, com o desígnio de se verificar a consecução do trabalho decente a bordo dos navios mercantes de bandeira nacional, conforme posição de Augusto

⁹⁰ BRASIL, 1992a.

⁹¹ Ibidem.

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C178 - Convenção Relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236695/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

Grieco Sant'anna Meirinho⁹³, é importante a existência de um vínculo substancial entre o Estado que concede o direito de arvorar sua bandeira e o navio, para se assegurar a responsabilidade do dono do navio para a correta aplicação do trabalho digno dos marítimos a bordo, na linha da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (CNUDM), assinada em Montego Bay, em 1982, e vigente no plano internacional desde 16 de novembro de 1994. Para se apurar eventuais responsabilidades seria importante que o vínculo entre o Estado que concede o direito de arvorar a bandeira e o navio, conforme o artigo 91 da CNUDM, seja substancial, o que seria facilmente constatado durante as inspeções.⁹⁴

A mencionada fórmula do vínculo substancial não vingou na prática, razão pela qual têm sido pressionados os Estados da bandeira para implementarem padrões internacionais de um lado, bem como fortalecerem a competência do Estado costeiro/do porto de outro, como possível solução para se efetivar o trabalho decente a bordo dos navios e garantir os *standards* mínimos positivados nas Convenções internacionais ratificadas pelos países.

Ademais, com o intuito de se minimizar o problema jurídico encontrado entre o vínculo do Estado da bandeira e o navio, a OMI instituiu um conjunto de procedimentos a ser verificado quando o navio parar em um determinado porto, de maneira a se observar padrões mínimos de segurança. Esse conjunto de procedimentos é denominado Controle do Estado do Porto (*Port State Control*).

São essas as lições de Augusto Grieco Sant'anna Meirinho acerca do Controle do Estado do Porto e o Controle do Estado da Bandeira:

O Controle do Estado do Porto investe o Estado de poderes, inerentes a sua soberania e reconhecidos pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, para verificar as condições dos navios estrangeiros quando em visita aos seus portos. Essa atividade pública tem como objetivo precípua verificar o cumprimento das normas internacionais a fim de garantir que o navio está sendo operado em condições aceitáveis de segurança. [...] Sistematizando a estrutura do controle de segurança marítima, tem-se que o papel da autoridade marítima de cada Estado é assegurar que as regras internacionais aceitas pelo país são seguidas pelos seus armadores por meio de um controle próprio bem como pela certificação, o que é denominado de Controle do Estado da Bandeira (FSC – Flag State Control).⁹⁵

A Convenção nº 178 da OIT, instrumental, relativa à inspeção no ambiente de trabalho, navios, irá compor um sistema convencional voltado para a consolidação de um regime de

⁹³ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. A Convenção n. 178 da OIT e o trabalho aquaviário decente a bordo dos navios mercantes de bandeira nacional. In: CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO PARA PROCURADORES DO TRABALHO, 8., 2014, Brasília. **Capacitar**. Brasília, DF: ESMPU, 2014. p. 11-46. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/series/serie-capacitar/serie-capacitar-volume-2-viii-curso-de-ingresso-e-vitaliciamento-para-procuradores-do-trabalho/@@download/arquivo/Capacitar_Web.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ Ibidem. p. 24-25. Autoridade marítima, no Brasil, é o Comandante da Marinha.

trabalho justo, sustentável, integrado por três convenções internacionais relevantíssimas: a Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar; a Convenção Internacional sobre Padrões de Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos; e a Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios, além da própria CTM da OIT de 2006.

Arremate-se que, na busca de um meio ambiente de trabalho humanizado, justo e digno a bordo de navios, não se pode descurar também da automação que está ocorrendo no setor, diminuindo-se o número de tripulantes necessários para realizar cada operação⁹⁶: “os navios vão sendo automatizados, afetando o número de marítimos empregados nos navios, seja na seção de convés, seja na seção de máquinas, além da extinção de algumas categorias, como ocorreu com os oficiais de radiocomunicações no final da década de 1980.”⁹⁷

1.3.1.1 Convenção nº 186 da OIT

Hoje o maior marco normativo internacional trabalhista para o trabalho marítimo é a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006⁹⁸, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 65/2019⁹⁹, norma internacional que adota a sistemática de certificações de padrões laborais internacionais mínimos no direito marítimo e estabelece *standards* mínimos para os trabalhadores marítimos que trabalham em navios, com disposições sobre condições de emprego, horário de trabalho e descanso, alojamento, alimentação, saúde e segurança no trabalho.

A Convenção nº 147 da OIT era a mais importante no campo do trabalho para o setor marítimo até o ano de 2006, quando foi editada a CTM, a qual entrou em vigor no plano internacional em 20 de agosto de 2013 e surge vocacionada a ser uma nova “Carta de direitos” dos trabalhadores marítimos. Além de buscar condições mínimas e igualitárias para os armadores, está modificando a legislação de diversos países ao redor do mundo, a exemplo da China¹⁰⁰.

⁹⁶ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio da. A Convenção n. 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 84, n. 4, p. 247-270, out./dez. 2018. p. 255. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152050>. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁹⁷ Ibidem. p. 256.

⁹⁸ ILO, 2006.

⁹⁹ BRASIL, 2019c.

¹⁰⁰ ZHANG, Pengfei. **Seafarers' Rights in China: restructuring in legislation and practice under the Maritime Labour Convention 2006**. Switzerland: Springer, 2016.

Segundo Augusto Grieco Sant'anna Meirinho, a OIT, ao adotar a CTM, busca introduzir o trabalho decente na atividade internacional marítima, chamando a atenção o discurso do Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, quando da apresentação da Convenção:

Em seu discurso de apresentação desta Convenção, proferido em fevereiro de 2006, o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, afirmou ser a convenção uma carta de direitos para o setor marítimo, como um modelo para uma globalização justa em uma das indústrias mais internacionalizadas. Segundo o Diretor-Geral da OIT, a nova Convenção sobre o Trabalho Marítimo moderniza estes padrões consolidando e atualizando mais de sessenta Convenções e Recomendações já existentes no âmbito da Organização, estabelecendo requisitos mínimos para os marítimos trabalharem a bordo de navios, prescrevendo condições de empregabilidade, acomodação, instalações de recreação, alimentação e serviço, proteção da saúde, assistência médica, bem-estar e proteção previdenciária, ou seja, é a agenda do trabalho decente da OIT para o setor marítimo.¹⁰¹

A CTM ou MLC 2006 foi discutida ao longo de 5 (cinco) anos, com a participação de mais de 100 (cem) países-membros da OIT, o Brasil inclusive, antes da elaboração do seu texto final, seguida da maciça ratificação pelos Estados-membros. Até janeiro de 2019, a CTM havia sido ratificada por 93 (noventa e três) países.

Chama a atenção, dentre os vários motivos políticos e jurídicos que confluíram para a ratificação tardia no Brasil, o possível fator econômico, com a majoração de encargos trabalhistas para o principal armador brasileiro, uma empresa pública, a Petrobrás Transporte S. A. (Transpetro), que é também a maior processadora brasileira de gás natural e a maior empresa de transporte e logística de combustível do Brasil, atuando em operações de importação e exportação de petróleo e derivados, gás e etanol, criada a partir do marco regulatório feito pela Lei nº 9.478/97¹⁰².

Embora não esteja ainda em vigor na ordem interna brasileira, a CTM trará segurança jurídica ao mercado de navegação, especialmente para regular as relações trabalhistas, ao disciplinar condições mínimas do trabalho a bordo. Antes mesmo de se entrar em vigor no Brasil, a CTM já era uma realidade no direito marítimo nacional, pois diversas embarcações que trabalham em águas jurisdicionais brasileiras estão enquadradas na Convenção, na medida em que arvoram bandeiras de países que a ratificaram e a adotaram. Na análise de caso feita nesta tese, envolvendo o Ministério Público do Trabalho e a empresa MSC, tal fato será bem visualizado.

A CTM garante direitos aos trabalhadores, não importando a localidade onde foram contratados, aplicando-se a bandeira do país da embarcação. Desta forma, navios de cruzeiro,

¹⁰¹ MEIRINHO, 2013, p. 214.

¹⁰² LEBRE, 2015.

embarcações de apoio marítimo, e operações de longo curso que operem no Brasil, com bandeira de Estado que ratificaram a Convenção, são possíveis pontos de validade da norma e que poderão ser analisados na jurisdição nacional.

A CTM incorpora os principais aspectos atinentes ao trabalho no mar, a exemplo de idade mínima para o trabalho, contrato de emprego, duração diária do trabalho, pagamento de salário, férias anuais remuneradas, repatriação, assistência emergencial, padrões de segurança no trabalho a bordo, alimentação, prevenção a acidentes e, até mesmo, ouvidoria do trabalhador marítimo.

O artigo 1º da Convenção esclarece o que é gente do mar, dispondo que significa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual a Convenção se aplica. Trabalhador do mar, para a CTM, deixa-se assinalado desde já, é aquele que está a bordo do navio, sem necessariamente ser marítimo ou aquaviário, a exemplo de médicos, enfermeiros, cozinheiros, enfermeiros.

A CTM traz requisitos mínimos para se reconhecer o contrato de trabalho da gente do mar em seu artigo II, 1., ao dispor que contrato de emprego de gente do mar inclui tanto o contrato de trabalho como artigos do acordo coletivo de trabalho ou do contrato de engajamento de marítimo¹⁰³.

Ademais, deverá ser escrito e conter os termos da condição de emprego, ser aceito pelo trabalhador em condições que se possibilite examinar os termos e condições do acordo e, se for o caso, buscar orientações sobre eles, assim como possibilitar-lhe o direito de aceitá-los livremente antes de sua assinatura, como se depreende da norma contida no artigo A2.1 da Convenção¹⁰⁴.

Os contratos de trabalhos serão incorporados pelos acordos e convenções coletivas aplicáveis; estes, caso existentes, deverão estar disponíveis a bordo, devendo existir uma cópia em inglês e outra em português – no caso do Brasil. O título 2 da CTM disciplina as condições mínimas que deverão ser observadas a bordo, e dizem respeito à execução do contrato de trabalho, como salário, horas de trabalho e descanso, férias e repatriação¹⁰⁵.

Temática interessante diz respeito à questão da obrigação de se adaptar uma embarcação para se acomodar eventuais diretrizes de bordo, ainda mais no Brasil, que realiza vistoria em embarcações com normativa própria, tais como Normas Regulamentadoras que tratam do tema.

¹⁰³ ILO, 2006.

¹⁰⁴ Ibidem.

¹⁰⁵ Ibidem.

A norma brasileira NR-30¹⁰⁶, item 4.4., determina que, se a embarcação não atender a certos preceitos, o Armador deve apresentar à autoridade nacional um projeto técnico alternativo, independentemente do ano de fabricação da embarcação.

A CTM, por outro lado, impõe a aplicação dos requisitos relacionados à construção e equipamento da embarcação, em seu item 3.1.2, apenas a embarcações construídas a partir da data da entrada em vigor para o país ratificante: no Brasil, portanto, apenas a partir do ano de 2021 será exigível o seu cumprimento neste particular.

Pedro Calmon Neto, em estudo sobre a MLC 2006, ressalta que não é, contudo, uma Convenção estritamente trabalhista, na medida em que incorpora institutos de direito marítimo variados, estando ligada ao direito marítimo e à Autoridade Marítima, tratando de variados outros aspectos, muito além de questões estritamente trabalhistas¹⁰⁷.

Sobre a história mundial da Convenção, destaca o autor¹⁰⁸ a importância da ratificação da Convenção pelas Filipinas, tendo sido um grande marco para a sua implementação, na medida em que foi alcançada a quantidade de países necessários para a entrada em vigor, e também pelo fato de que, no seio marítimo internacional, as Filipinas são conhecidas como fornecedor de mão de obra qualificada e de valores mais acessíveis do que outros lugares do mundo, especialmente se comparados a países economicamente desenvolvidos e tradicionais na navegação, a exemplo da Dinamarca, Inglaterra, Holanda, Noruega e Suécia.

O âmbito de aplicação da CTM é a todos os navios públicos ou privados habitualmente afetos às atividades comerciais, com exceção dos navios de pesca ou de atividades análogas, bem como de embarcações de construção tradicional e de unidades auxiliares da marinha de guerra. A Convenção chega a conceituar navio como “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”¹⁰⁹.

Com estrutura extensa e profunda densidade, a Convenção é composta de três partes, quais sejam: a) artigos; b) regras; c) códigos. As duas primeiras estabelecem os direitos e os princípios fundamentais, além das obrigações fundamentais dos países que ratificaram a

¹⁰⁶ BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Portaria nº 36, de 29 de janeiro de 2008**. Aprova o Anexo I da NR-30 – Pesca Comercial e Industrial. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [2008b]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-30-Anexo-01.pdf. Acesso em: 2 out. 2020.

¹⁰⁷ CALMON NETO, Pedro. MLC – Maritime Labor Convention: evolução e garantia dos direitos do trabalhador do mar. In: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 128.

¹⁰⁸ Ibidem. p. 128.

¹⁰⁹ ILO, 2006. p. 3.

Convenção. Indica-se ainda o modo de aplicação das regras, sendo uma parte de normas obrigatórias e outra de princípios orientadores não obrigatórios.

As regras abrangem uma verdadeira Carta de Direitos das relações de trabalho, e tratam de aspectos como: a) condições de trabalho; b) duração do trabalho; c) repouso; d) acomodações; e) áreas de convivência; f) alimentação; g) proteção contra doenças; g) cuidados médicos; h) segurança; i) proteção social.

São cinco os títulos das regras e do código: i) Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos navios; ii) Condições de trabalho; iii) Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa; iv) Proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social; v) Cumprimento e aplicação das disposições.

É importante destrinchar a questão da duração do trabalho e descanso da CTM, pois é apontado por agentes da regulação trabalhista nacional como um dos pontos mais controvertidos da norma internacional em cotejo com a legislação nacional. A CTM, em tese, traria uma jornada mais flexível e com carga horária maior do que a possível pela legislação heterônoma constitucional brasileira¹¹⁰, de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Consoante a regra 2.3 da CTM, sobre duração do trabalho o descanso, todos os Membros devem assegurar que a duração do trabalho ou do descanso dos marítimos seja regulamentada, devendo ser fixado número máximo de horas de trabalho ou número mínimo de horas de descanso em um dado período.

Ademais, deve ser reconhecido que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, assim como para os outros trabalhadores, é de 8 (oito) horas, com um dia de descanso por semana, além do descanso em dias de feriados; não obstante, cada Membro pode adotar disposições com vistas a autorizar ou registrar uma convenção coletiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos em uma base não menos favorável que a dita norma.

O item 5, da Regra 2.3. da CTM, é expresso ao regradar que o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar 14 (quatorze) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas e 72 (setenta e duas) horas em cada período de 7 (sete) dias; já o número de horas de

¹¹⁰ Eis: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” *In*: BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 out. 2020.

descanso não deve ser inferior a 10 (dez) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas ou 77 (setenta e sete) horas em cada período de 7 (sete) dias.

Sobre as horas de descanso, dispõe o item 6 da regra 2.3 que elas não podem ser divididas em mais de 2 (dois) períodos, devendo um destes ter uma duração mínima de pelo menos 6 (seis) horas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não deve ultrapassar 14 (quatorze) horas.

Reuniões, exercícios de combate a incêndio, evacuação, devem se desenvolver de maneira a evitar a perturbação dos períodos de descanso e não provocar fadiga.

O último título da CTM, sobre cumprimento e aplicação das disposições, tem relevância especial para esta tese ao especificar responsabilidade do Estado da Bandeira, do Estado do Porto e dos fornecedores de mão de obra. Além disso, define que os navios devem possuir um Certificado de Trabalho Marítimo e uma Declaração de Conformidade do Trabalho Marítimo, os quais correspondem a um ciclo de certificação de 5 (cinco) anos, como evidência do cumprimento da Convenção¹¹¹.

Referido Certificado e Declaração são aplicados aos navios que arvorem bandeiras de Estados signatários da Convenção e que possuam arqueação bruta (AB ou GT, do inglês: *gross tonnage*)¹¹² igual ou superior a 500GT, que efetuem viagens internacionais ou que operem a partir de um porto, ou entre dois portos de outro país. Existe ainda a possibilidade de se realizar uma certificação voluntária para navios com menos de 500GT, navios que arvorem bandeiras de países que não ratificaram a Convenção, ou navios pertencentes a estados que pré-ratificaram a Convenção.

Atestando que as condições de trabalho e de vida da gente do mar naquele navio foram inspecionadas e satisfazem as exigências da legislação nacional, a Declaração deve especificar

¹¹¹ Eis: “Regra 5.1.1 - Princípios gerais: 1. Todos os Membros devem assegurar o cumprimento das obrigações que lhes incumbem nos termos da presente Convenção, a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira. 2. Todos os Membros devem estabelecer um sistema eficaz de inspeção e de certificação das condições do trabalho marítimo, de acordo com as regras 5.1.3 e 5.1.4, com vista a assegurar que as condições de trabalho e de vida dos marítimos, estão e continuem em conformidade com as normas da presente Convenção a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira. 3. Para a implementação de um sistema eficaz de inspeção e de certificação das condições do trabalho marítimo, um Membro pode, se aplicável, autorizar instituições públicas ou outros organismos, incluindo os de outro Membro, se este o consentir, cuja competência e independência seja reconhecida para realizar inspeções ou emitir certificados, ou ambos. Em todos os casos, o Membro mantém total responsabilidade pela inspeção e certificação das condições de trabalho e de vida dos marítimos interessados a bordo de navios que arvoram a sua bandeira. 4. O certificado de trabalho marítimo, completado por uma declaração de conformidade do trabalho marítimo, atesta, salvo prova em contrário, que o navio foi devidamente inspecionado pelo Estado da bandeira e que as prescrições da presente Convenção, relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos, foram cumpridas na medida certificada. 5. Os relatórios apresentados pelo Membro ao Secretariado Internacional do Trabalho, ao abrigo do artigo 22 da Constituição, devem incluir informações sobre o sistema mencionado no parágrafo 2 da presente Regra, incluindo o método utilizado para avaliar a sua eficácia.” *In*: ILO, 2006. p. 94-95.

¹¹² ARQUEAÇÃO BRUTA. *In*: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2017. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Arqueação_bruta. Acesso em: 23 jun. 2019.

os requisitos nacionais para a implementação da Convenção e estipular as medidas adotadas pelo armador para assegurar a conformidade com tais requisitos nos seus navios.

Pedro Calmon Neto esclarece o sistema de certificação da MLC 2006:

A MLC implantou um sistema até então não muito utilizado por diversos países: a vistoria da embarcação relacionada ao cumprimento das condições adequadas de trabalho e vida a bordo com a emissão de Certificado de Cumprimento (MLC *Compliance*) e uma declaração de cumprimento dos requisitos (DMLC *parts I & II*), que serão objeto de estudo adiante. Desta forma, todos os trabalhadores do mar, que laboram em navio que arvore bandeira de Estado que tenha ratificado a MLC, ou em viagem internacional, terão que estar em cumprimento com a MLC para que o Estado da Bandeira emita o Certificado de Cumprimento (MLC *Compliance*); logo, desta forma, não importará a nacionalidade do marítimo, o local de sua contratação ou mesmo a sua carta de competência, importando tão somente a bandeira da embarcação para que tal marítimo seja contratado sob a égide da MLC, tendo seus princípios e direitos básicos garantidos, expressos no Contrato de Trabalho, que veremos a seguir.¹¹³

As empresas cujos navios costumam atracar em portos de países que já ratificaram a MLC 2006 devem assegurar o cumprimento dos requisitos técnicos e documentais, os quais serão objeto de inspeção por parte do Controle de Estado de Porto (*Port State Control – PSC*) e, em caso de incumprimento grave, podem levar à detenção do navio.

Como se constata, a OIT possui um amplo regramento internacional, com a fixação de *standards* mínimos, no direito marítimo, valendo-se também de instrumentos privados para efetivar Direitos. Referidos regramentos são base de acordos e convenções coletivas e incorporadas aos contratos de trabalho; caso estes contratos tenham validade em território nacional, o regramento da MLC 2006 ganhará uma importância adicional, ainda que não em vigor na ordem jurídica interna.

1.3.2 A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) surgiu com o intuito de desenvolver políticas nas áreas do comércio e investimento, além de promover o desenvolvimento econômico¹¹⁴. Dentro de sua estrutura existe um órgão consultivo, a *Trade Union Advisory Comunittee* (TUAC)¹¹⁵, Comitê Consultivo Sindical, representante dos trabalhadores, sustentado financeiramente pelas 59 (cinquenta e nove) centrais sindicais de 31 (trinta e um) países-membros.

¹¹³ CALMON NETO, 2014. p. 132.

¹¹⁴ Cf. OECD. **About**. Disponível em: <http://www.oecd.org/about/>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹¹⁵ Cf. TUAC. Disponível em: <https://tuac.org>. Acesso em: 23 jun. 2019.

Na ótica do trabalho, trecho da *Declaração da OCDE sobre investimento internacional e empresas multinacionais*¹¹⁶, com *Diretrizes para empresas multinacionais*, versa a propósito de recomendações dirigidas aos Estados e empresas transnacionais para assegurar harmonia entre as políticas governamentais e desenvolvimento sustentável.

O conteúdo original de tais Diretrizes foi revisto entre 1999 e 2000 para fazer referência às normas trabalhistas, valendo-se da *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais* da OIT¹¹⁷, comprometendo-se a respeitar padrões de trabalho não menos favoráveis que outras empresas da mesma dimensão e setor; tomar medidas para garantir a segurança e saúde do trabalho; empregar o maior número possível de pessoal local; informar os representantes dos trabalhadores sobre alterações que possam afetá-los e cooperar para atenuar os efeitos adversos; não influenciar de maneira desleal as negociações com os representantes dos trabalhadores; permitir que os representantes dos trabalhadores negociem acordos coletivos de trabalho ou termos de relações entre trabalhadores e empregadores.

No ano de 2016, a OCDE publicou relatório intitulado *The Ocean Economy in 2030* ou *A Economia dos Oceanos em 2030*¹¹⁸, segundo o qual os oceanos seriam a nova fronteira da economia, sendo uma enorme fonte de recursos com potencial para impulsionar o crescimento da economia, geração de empregos e inovação, tornando-se necessário solucionar problemas globais, como segurança alimentar e alterações climáticas. Ressaltou o relatório, entretanto, que os oceanos se encontram sob pressão devido à superexploração, poluição e que para se maximizar o potencial dos oceanos é necessária a exploração sustentável.

Não se pode idealizar a exploração sustentável dos oceanos sem a existência de relações de trabalho ecologicamente sustentáveis, alicerçadas em trabalho digno no meio marítimo: não se concebe a exploração sustentável dos oceanos sem a existência de trabalho marítimo sustentável e digno. Nesse sentido, ampara o relatório da Economia dos Oceanos de 2030 que os setores de atividade relacionados com os oceanos, como transporte, pesca, geração de energia marítima, e os recursos naturais e ecossistema do oceano, a exemplo de pescado, vias de navegação, trabalho, estão umbilicalmente associados.

Seguem informações sobre a distribuição da economia e empregos dos oceanos, referentes ao ano de 2010:

¹¹⁶ OECD. **Declaration on international investment and multinational enterprises**. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹¹⁷ BRASIL. Ministério da Cidadania. **Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais**. Brasília, DF, 7 mar. 2018. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹¹⁸ OECD. **The ocean economy in 2030**. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/the-ocean-economy-in-2030_9789264251724-en#page1. Acesso em 4 jun. 2020.

O petróleo e o gás offshore representaram um terço do valor acrescentado total dos setores de atividade relacionados com o oceano, seguidos do turismo marítimo e costeiro, equipamento marítimo e portos. O emprego direto a tempo inteiro na economia dos oceanos ascendeu a cerca de 31 milhões de postos de trabalho em 2010. Os maiores empregadores foram as empresas de pesca industrial com mais de um terço do total, e o turismo marítimo e costeiro, com quase um quarto.¹¹⁹

Refletindo-se sobre o ano de 2030, na visão da OCDE, os setores de atividade relacionados ao oceano possuem potencial de desempenho superior ao da economia global ao seu conjunto, tanto em termos de valor acrescentado, como de emprego. Apontam que entre 2010 e 2030 a economia dos oceanos poderá até mesmo duplicar sua contribuição para o acrescentado mundial. A previsão, em 2030, é de que existirão aproximadamente 40 (quarenta) milhões de trabalhadores em regime de trabalho integral, em um cenário de base semelhante ao de 2010, sendo os setores de maior crescimento o de energia eólica *offshore*, aquacultura marinha, transformação da pesca e atividades portuárias¹²⁰.

Em um cenário de crescimento e modificações tão substanciais, aduz a OCDE que será difícil se assegurar a atualização da regulação e da governança, haja vista que o mundo está se tornando cada vez mais multifacetado, com dificuldade de consenso em diversas questões internacionais, o que seria relevante no ambiente e na economia dos oceanos.

Como uma das recomendações para a Economia dos Oceanos, com o intuito de se impulsionar o desenvolvimento do setor a longo prazo, salienta a OCDE a importância de se fomentar uma maior cooperação internacional na ciência e tecnologia marítimas como modo de se estimular a inovação e reforçar o desenvolvimento sustentável da economia dos oceanos¹²¹.

André Novis Montenegro, em estudo sobre a Economia dos Oceanos em 2030¹²², aponta que o mar não é o ambiente natural humano, sendo a presença humana dependente de tecnologia; destarte, a presença humana esparsa torna difícil e custoso o exercício adequado do emprego da lei¹²³.

Destaca ainda o autor que o caminho para um acordo internacional sobre governança marítima, em diversos aspectos, parece cada vez mais complexo e meticuloso; assim, espera-se a regulação das atividades oceânicas dirigida pelos variados setores, com esforços para se

¹¹⁹ OECD. **A economia dos oceanos em 2030 (Resumo em português)**. Paris: OECD, 2017. p. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/12a6c953-pt>. Acesso em: 4.jun.2020.

¹²⁰ Ibidem. p. 2.

¹²¹ Ibidem. p. 2.

¹²² MONTENEGRO, André Novis. A economia dos oceanos em 2030. **Revista Marítima Brasileira**, Rio de Janeiro, v. 138, n. 07/09, p. 55-69, jul./set. 2018. Disponível em: https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/influx-flipbook-ojs3/?num_pdf=1203. Acesso em: 7 jun. 2019.

¹²³ Ibidem. p. 59.

integrar as indústrias oceânicas nas estruturas de regulação já existentes¹²⁴, sendo um dos grandes desafios ao desenvolvimento a incerteza jurídica em áreas além da jurisdição nacional, especialmente no direito contratual. No direito do trabalho marítimo internacional, portanto, a regulação ocorrerá cada vez mais por meio de acordos e convenções, ocupando o direito das organizações internacionais o pilar de *standard* mínimo. No último capítulo desta tese será analisado o impacto da Agenda 2030 para a economia dos oceanos em direito comparado, cingindo-se o alcance, no momento, apenas à ótica da OCDE.

Nessa linha de ideias, e ainda no âmbito da OCDE, foi instituída no ano de 2009 a *Recomendação do Conselho da OCDE sobre Diretrizes de Políticas de Investimento Relacionadas à Segurança Nacional para Países Recipientes*¹²⁵, de caráter não vinculativo, instruindo os países-membros a criarem ou reformarem o direito interno para permitir investimento estrangeiro, sem constituir ônus às políticas de Segurança Nacional internas.

Consoante referidas diretrizes, os países devem tentar adotar ao máximo a transparência e previsibilidade, de maneira a tornar suas ações previsíveis e o setor público do país que desejar receber investimentos deve conter um sistema de regras eficientes.

Mencionadas diretrizes, de previsibilidade e segurança jurídica, as quais devem ser compreendidas também para o comércio internacional via mar, são de suma relevância também para a ordem social, muito além da econômica.

É possível concluir, portanto, que os Organismos Internacionais com foco comercial e econômico também possuem como prioridades os regramentos sobre o direito internacional do trabalho. Não por outra razão, no ano de 2018, a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF), que representa os marítimos, cobrou da OCDE o fortalecimento do contrato social das corporações privadas, destacando que os acordos coletivos de âmbito mundial podem ser formas efetivas de auditoria jurídica, de maneira a abrir a porta para um diálogo trabalhista mais forte. Destacou a ITF que a auditoria jurídica adequada no setor de transportes inclui a integração plena dos sindicatos, com padrões e princípios mínimos refletidos na elaboração de políticas, monitoramento e conformidades supervisionados pelos trabalhadores nos sindicatos e remediação que funcione para sanar a não conformidade por intermédio de uma série de medidas elevadas de maneira apropriada, protegendo o emprego e o bem-estar¹²⁶.

¹²⁴ Ibidem. p. 67-68.

¹²⁵ OECD. **Guidelines for recipient country investment policies relating to national security**: recommendation adopted by the OECD Council on 25 May 2009. Paris: OECD, 2009. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/43384486.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2019.

¹²⁶ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **ITF reivindica na OCDE que empresas assumam responsabilidade por seus atos de maneira mais consistente**. Londres, 16 nov.

1.4 SINDICALISMO INTERNACIONAL

1.4.1 Convenções internacionais fundamentais sobre direito sindical e a circulação de normas coletivas

Imperioso se faz compreender como é o sistema sindical, tanto no prisma alienígena como interno, haja vista que os sindicatos, conforme Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, são atores de grande importância na condução das relações industriais globais¹²⁷ e, em um segundo momento, a teoria das normas coletivas no Direito do Trabalho, para que se possa aprofundar na problemática da extraterritorialidade das normas coletivas, com a movimentação das normas extraterritoriais.

Não se pode perder de vista, em momento algum, que a liberdade sindical e a autonomia privada coletiva devem ser compreendidas como conquistas históricas dos trabalhadores, no processo de afirmação histórica dos direitos humanos, reafirmadas e compromissadas em algumas das mais importantes normas de direitos humanos regionais e mundiais.

Garantir a importância das normas coletivas é solidificar a importância do direito sindical, dos sindicatos e da liberdade sindical, desde que, obviamente, referidas normas sirvam para elevar o patamar mínimo de direitos da pessoa humana trabalhadora; no caso desta tese, elevar o *standard* de direitos da gente do mar.

O Direito Internacional do Trabalho, seja na sua acepção pública ou privada, deve estar comprometido com a promoção e ampliação das conquistas sociais já alcançadas pelos trabalhadores¹²⁸: não pode uma norma internacional do trabalho, seja ela autônoma ou heterônoma, provocar retrocesso social.

Serão estudadas as Convenções básicas sobre direito sindical, não apenas da OIT, para que sejam descortinados os pilares internacionais do direito sindical. Em seguida, analisar-se-á a estrutura sindical brasileira para se avançar nas relações com o Direito Internacional Privado e, por fim, na possibilidade de circulação internacional de normas autônomas no direito marítimo.

2018. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/news/itf-reivindica-na-ocde-que-empresas-assumam-responsabilidade-por-seus-atos-de-maneira-mais>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹²⁷ FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. **Direitos humanos e comércio internacional**. 2006. Tese (Doutorado em Direito Internacional) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. p. 227.

¹²⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito internacional do trabalho: da sua fundamentação à sua aplicação. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 3, n. 5, p. 1327-1342, 2017. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2017/5/2017_05_1327_1342.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

1.4.1.1 Convenção nº 11 da OIT

A Convenção nº 11 da OIT, de 1921, sobre igualdade de associação aos trabalhadores da agricultura e da indústria, conquanto incipiente na questão da liberdade sindical, focada na busca de assegurar o tratamento igualitário entre trabalhadores da indústria e do campo, foi pioneira por trazer quase há um século a previsão de liberdade sindical de acordo com as normas internas de cada país que ratificasse a Convenção¹²⁹.

Hoje a referida Convenção está incorporada à ordem jurídica interna por meio do Decreto nº 10.088/2019¹³⁰, anexo IX, o qual consolidou todos os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Deixe-se registrado que, muito embora o Decreto nº 10.088/2019 desrespeite completamente a técnica legislativa que prima pela existência de uma regra/convenção autônoma, e não um “Decreto consolidador” com diversos anexos, a Convenção nº 11 da OIT permanece em vigor na ordem jurídica interna brasileira.

1.4.1.2 Declaração de Filadélfia de 1944

Com a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e da Declaração de Filadélfia, em 1944, passou a ser claro e irrefutável o papel de ambos os documentos para a garantia dos direitos humanos dos trabalhadores e consolidação dos pilares do Direito Internacional do Trabalho, conforme lições de Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹³¹.

De fato, em 1944, em meio à Segunda Guerra Mundial, a Declaração de Filadélfia teve relevantíssimo papel por abordar direitos de ordem universal, onde se fixaram os fins e objetivos da OIT, sendo uma pedra fundamental para o sistema internacional de proteção do trabalho e efetivação do próprio direito internacional do trabalho.

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C011 - Direito de sindicalização na agricultura**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235013/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹³⁰ BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹³¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Sistema internacional de proteção aos direitos humanos: aplicabilidade e efetivação da Constituição da Organização Internacional do Trabalho: OIT (1919) e da Declaração de Filadélfia (1944). **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 187, p. 199-217, mar. 2018.

Conforme apontam João Victor de Almeida Aquino, Fabiano Diniz de Queiroz e Ynes da Silva Félix, em trabalho apresentado junto ao Congresso Internacional de Direitos Humanos realizado junto à Universidade Federal do Mato Grosso do Sul¹³², uma nova ordem econômica global influenciada pela teoria keynesiana foi instituída após a Segunda Guerra Mundial, com o incremento tecnológico da produção e criação de estruturas político-sociais de proteção a nível mundial.

A Declaração de Filadélfia¹³³, nesse contexto, embora defenda precipuamente direitos de cunho laboral, possui influência nos demais direitos humanos sociais, ao adotar uma posição universalista e garantidora da paz duradoura assentada na justiça social, passando a ideia de justiça social a ser ampliada, devendo alcançar o maior número possível de garantia e direitos, possibilitando a todo ser humano o desenvolvimento e bem-estar material com dignidade, tranquilidade econômica e igualdade de oportunidades. Nas lições da professora Gabriela Neves Delgado, o trabalho é suporte de valor, fundamento pelo qual pode “[...] ser valorizado como digno/indigno, estável/instável; seguro/perigoso; e assim sucessivamente”¹³⁴.

Consoante Gabriela Neves Delgado, na ótica do direito fundamental ao trabalho digno, deve-se valorizar a significação ética do trabalho, devendo o homem se afirmar e consolidar, em qualquer hipótese e circunstância, na sua condição de ser humano, realizando e revelando, por meio do trabalho, identidade social e emancipação coletiva¹³⁵.

E conclui a autora:

Para que o homem seja considerado fim em si mesmo é necessário que o Estado garanta a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno, por meio de práticas sociais de caráter interno e internacional. Será por meio da promoção de direitos fundamentais que a dignidade será reconhecida como suporte de valor nas relações de trabalho. Eis, portanto, a importância do Direito do Trabalho enquanto “cânone de conduta e organização social.”¹³⁶

O professor Alain Supiot, em sua obra *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*¹³⁷, ao tratar do Mercado Total, assegura que a competição econômica se tornou o principal objetivo da ordem jurídica, alicerçado no dogma de que o crescimento da

¹³² AQUINO, João Victor Maciel de; QUEIROZ, Fabiano Diniz de; FÉLIX, Ynes da Silva. A Declaração de Filadélfia e sua importância na tutela dos direitos humanos sociais no contexto internacional. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 14., 2017, Campo Grande. *Anais* [...]. Campo Grande: UFMS, 2017. Disponível em: https://cidh2017.files.wordpress.com/2017/10/bn_gt5-1.pdf. Acesso em: 21 jun. 2020.

¹³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹³⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 102.

¹³⁵ Ibidem. p. 206.

¹³⁶ Ibidem. p. 208.

¹³⁷ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 56.

produção e do comércio é um fim em si, e que “esse fim em si só pode ser atingido pela entrada de todos os homens em todos os países, na concorrência generalizada”¹³⁸.

Um dos possíveis caminhos apontados para Alain Supiot como solução, reafirmando-se o Espírito de Filadélfia, é que haja a transformação de uma solidariedade negativa entre os Estados para uma solidariedade positiva, a qual se apoia em objetivos comuns de trabalho decente e de justiça no regime das trocas entre os países. “É preciso instalar o princípio da solidariedade no coração das regras internacionais do comércio.”¹³⁹

Com o advento da concorrência generalizada, passou-se a existir o fenômeno dos deslocamentos em escala mundial, concretizando-se a concorrência e também os abusos deste mesmo princípio da livre concorrência; quando uma empresa desloca suas atividades para importar, em seguida, produtos feitos na contravenção de regras sociais de seu país de origem, está na verdade a burlar a concorrência dos sistemas normativos, acelerando-se uma atividade de competitividade para desregulamentação social¹⁴⁰.

O mesmo autor, em obra posterior e mais recente, continuou com as ideias de solidariedade positiva em detrimento à regulamentação total do mercado¹⁴¹, criticando que a jurisprudência francesa não vem acolhendo o princípio da solidariedade, ressaltando que quando direitos individuais destinados a proteger empregados contra riscos ao longo de suas vidas profissionais são apoiados por um regime de solidariedade, há a essência dos direitos sociais. Por outro lado, os direitos meramente individuais que não são enraizados em um regime de solidariedade entre os membros da profissão, mas em uma reivindicação de dívida, não são estritamente sociais, e sim patrimoniais, baseados na capitalização.

Por força da Declaração de Filadélfia, os países-membros da OIT passaram a ser orientados, em um contexto de economia liberal, a estabelecer políticas que observassem também os direitos sociais dos trabalhadores, a dignidade e a liberdade da pessoa trabalhadora, podendo-se afirmar que a liberdade sindical passou a ter outro *status* normativo em âmbito internacional, haja vista que a OIT reforçou o compromisso internacional com a liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores.

Veja-se:

I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: [...] b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; [...] III - A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem

¹³⁸ SUPIOT, 2014. p. 56.

¹³⁹ Ibidem. p. 154.

¹⁴⁰ Ibidem. p. 63-64.

¹⁴¹ SUPIOT, Alain. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Translate by Saskia Brown. Oxford: Hart Publishing, 2017. p. 264-265.

a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: [...] e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica.¹⁴²

A liberdade sindical passou a ter uma ampla eficácia irradiante, tanto para o Direito Internacional como para o direito interno de cada país, e o mundo passou a ter outra compreensão dos direitos sociais após a Declaração de Filadélfia. Os deslocamentos em escala mundial, a facilidade de transportes e a concorrência redundaram em precarização dos direitos sociais e, no direito marítimo, nas bandeiras de conveniência.

1.4.1.3 Convenção nº 154 da OIT

A Convenção nº 154 da OIT tem como objeto central o *Fomento à Negociação Coletiva*¹⁴³, foi aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, entrou em vigor no plano internacional em 11/8/1983, foi confirmada no Brasil em 1992 e promulgada no ano de 1994, por meio do Decreto nº 1.256¹⁴⁴, hoje incorporada ao Decreto nº 10.088/2019, anexo LIII. Referida Convenção é importante para esta tese para se compreender como é gestada uma norma coletiva.

O fomento à negociação coletiva confere importância à autonomia privada coletiva, abrindo-se a possibilidade de as próprias partes interessadas estabelecerem normas a serem aplicadas às relações de trabalho.

A liberdade sindical e o “reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”¹⁴⁵ estão entre as quatro categorias de princípios e direitos essenciais da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada por Estados-membros da Organização na Conferência Internacional do Trabalho em 1998¹⁴⁶.

Segundo a OIT, para o efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva é de fundamental importância que as organizações de trabalhadores sejam independentes, não

¹⁴² SUPIOT, 2017. p. 19-20.

¹⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C154 - Fomento à negociação coletiva**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁴⁴ BRASIL. **Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁴⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁴⁶ Ibidem.

estejam sob controle de empregadores ou de organizações de empregadores e que o processo de negociação coletiva se desenvolva sem indevida interferência das autoridades. Ao combinar-se com uma sólida liberdade sindical, as práticas da negociação coletiva de forma independente, sem controle de empregadores ou organizações de empregadores, garantem que empregadores e trabalhadores negociem em um plano de igualdade e que os resultados sejam justos.

O artigo 2^a da Convenção n° 154 da OIT traz a definição de negociação coletiva como:

[...] todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.¹⁴⁷

A significação de negociação coletiva, à luz do artigo 2º da Convenção n° 154 da OIT, possui um caráter subjetivo, relativa aos sujeitos da negociação, ou seja, empregador ou grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores.

Igualmente, a conceituação do artigo 2º tem um aspecto objetivo, atinente ao objeto da negociação, que é: i) fixar as condições de trabalho e emprego; ou ii) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou iii) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Tanto na ótica subjetiva como na objetiva, em conformidade com o artigo 2º da Convenção n° 154 da OIT, não há nenhuma restrição de que a negociação coletiva tenha limites territoriais dentro de determinado Estado/país, podendo ser transnacional, cosmopolita, e alcançar trabalhadores ou empregadores de países diversos, com nacionalidades distintas, deixando-se aberta, portanto, a possibilidade de se reconhecer internacionalmente uma negociação coletiva realizada em um outro país, dando-lhe eficácia plena, um dos aspectos primordiais da presente tese.

Registre-se que o Relatório da Comissão de Peritos da OIT do ano de 2018¹⁴⁸ enfatizou a razão de ser da negociação coletiva, qual seja, a expansão de direitos, não sendo possível, portanto, a redução de direitos por negociação coletiva, diminuição essa que provocaria um

¹⁴⁷ Cf. OIT. **C154 - Fomento à negociação coletiva**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁴⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Application of international labour standards 2018**: report of the committee of experts on the application of conventions and recommendations. Genebra, 2018. p. 81. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. Acesso em: 15 maio 2019.

efeito dissuasório sobre o exercício do direito à negociação coletiva e contribuiria para a perda da legitimidade do processo negocial.

Nesse sentido é a doutrina dos professores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, para quem a negociação coletiva não poderia permitir ofensa ao patamar civilizatório mínimo:

Em síntese, a alteração legislativa incorporada ao art. 620 da Consolidação vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento adicional de regressão no patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito Individual do Trabalho na ordem jurídica do País. Ao invés de ser um instrumento de harmonização, agregação e, em certas situações, de adequação em face do patamar civilizatório mínimo fixado pelo Direito Individual do Trabalho, a negociação coletiva passaria a se firmar como instrumento de refluxo e de redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem jurídica especializada da República brasileira.¹⁴⁹

Conclui-se, por esta quadra, que a negociação coletiva não faz restrição em virtude de nacionais e internacionais, seja entre pessoas, entidades, instituições ou território, sendo incabível a sua utilização para a redução generalizada de direitos.

1.4.1.4 Convenção nº 98 da OIT

A Convenção nº 98 da OIT antecede cronologicamente a Convenção nº 154 e entrou em vigor no plano internacional em 18/7/1951. No Brasil, por seu turno, a vigência ocorreu em 18/11/1953¹⁵⁰. Hoje, referida Convenção foi incorporada ao Decreto nº 10.088/2019, anexo VII. Versa a Convenção nº 98 da OIT sobre a aplicação de princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva perante a parte contrária, empregador ou outra organização sindical, e de exercício da liberdade sindical individual do trabalhador, coibindo os atos discriminatórios.

Consoante artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT, os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a dispensa de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2017. p. 276.

¹⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C098 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

Registre-se que a liberdade sindical contida na Convenção nº 98 da OIT não obriga o trabalhador a se filiar a determinado sindicato dentro de uma delimitada base territorial. No Brasil, como se verificará, referidas delimitações à liberdade sindical ocorrem com supedâneo no direito interno.

O artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT possibilita o exercício da atividade sindical ao dispor que as organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas diversas, na sua constituição, funcionamento e administração. Serão principalmente considerados atos de ingerência promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

O artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT veda a ingerência de empregadores em sindicatos obreiros e vice-versa, quando existentes sindicatos patronais, a exemplo do Brasil, informando o artigo 3º que mecanismos apropriados às condições nacionais, caso necessários, serão criados para assegurar o respeito do direito de sindicalização.

Além dessas medidas, poderão ser tomadas outras providências apropriadas às condições nacionais, segundo o artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

O artigo 4º da Convenção nº 98 da OIT, assim como a Convenção nº 154, conforme se depreende, estimulam a negociação coletiva. Verifica-se, portanto, até o momento, que no plano internacional não há restrição territorial ou nacional sobre referidas negociações e, por conseguinte, aos acordos firmados; ou seja, é plenamente possível a adoção de uma negociação ou norma autônoma transnacional ou com eficácia extraterritorial.

Registre-se, nas linhas de Cláudio Victor de Castro Freitas¹⁵¹, que as negociações coletivas em nosso país possuem eficácia *erga omnes*, ou seja, para filiados e não-filiados, tal qual ocorre, por exemplo, na Argentina, Espanha e Itália. Referida lógica, da eficácia para

¹⁵¹ FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **Sindicato em tempo da Reforma Trabalhista de 2017**: o fim da contribuição sindical obrigatória e a eficácia “*erga omnes*” da negociação coletiva. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia do Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017. Disponível em: <http://ppgsd.sites.uff.br/dissertacoes-e-teses/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

todos, deve ser interpretada inclusive no tocante a convenções extraterritoriais quando houver incremento de direitos: vale para todos.

1.4.1.5 Convenção nº 87 da OIT

A Convenção nº 87 da OIT, de 1948¹⁵², que aborda a liberdade e proteção do direito sindical, é a Convenção mais significativa sobre o assunto e o Brasil não a ratificou, embora 155 (cento e cinquenta e cinco) países no mundo o tenham feito¹⁵³. São necessárias alternativas, portanto, para que se possa defender a vigência da Convenção nº 87 da OIT no direito brasileiro, na medida em que a liberdade sindical é talvez a mais relevante nuance da liberdade de associação e uma liberdade autônoma do ser humano¹⁵⁴, devendo o Estado não intervir de maneira a manter este escopo.

Com efeito, o professor Cristiano Paixão sustenta que existem caminhos no direito internacional público, direito do trabalho e direitos humanos para proporcionar um debate consistente sobre a vigência da Convenção nº 87 no ordenamento jurídico brasileiro, mas traz em sua análise uma visão constitucional e de história do constitucionalismo¹⁵⁵.

Segundo o doutrinador, o direito constitucional brasileiro vive um momento privilegiado, há muito tempo gestado, com uma aceleração recente, e possibilita três caminhos possíveis para estabelecer o nexos entre a Convenção nº 87 da OIT e a Constituição brasileira¹⁵⁶, tendo como pressuposto que o direito constitucional contemporâneo é um processo em construção.

A primeira alternativa, no seu ponto de vista, parte da constatação de que no que diz respeito à liberdade sindical, matéria da Convenção nº 87, há um atraso do Brasil em relação à expressiva maioria dos países. A história do direito constitucional brasileiro ajuda a entender

¹⁵² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/freedomofassocandrighttoorganise/87.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁵³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁵⁴ MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. **La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos**. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2017. p. 216.

¹⁵⁵ PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012. p. 54. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31428/003_paixao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jun. 2020.

¹⁵⁶ Ibidem. p. 44.

parcialmente a não ratificação, haja vista que no período compreendido entre 1948, data da aprovação da Convenção nº 87, e 1988, era clara a incompatibilidade entre a liberdade sindical e o ordenamento jurídico brasileiro, autoritário e centralista, o que foi modificado com a Constituição de 1988. Nesta toada, entende ser possível a ratificação pelo procedimento constitucional estabelecido no §3º do artigo 5º da Constituição, ante a natureza de norma de direito humano de âmbito mundial que norteia a Convenção nº 87.

Destaca o autor a existência de outras normas de direitos humanos, incorporadas à ordem jurídica nacional, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto sobre Direitos Econômicos Sociais e Culturais de 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, também de 1966, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, e a Declaração da OIT de 1998, que corroboram o sistema internacional, tanto na ONU, como no Mercosul ou na OIT, o qual sinaliza para um contexto de direito internacional onde se prevalece o direito de liberdade sindical. Por essa trilha, não seria sequer necessária a ratificação à Convenção 87 da OIT para se efetivar o primado da liberdade sindical. Confira-se, nesse sentido, as palavras do próprio escritor:

É comum a postura de atores políticos, de atores sociais, de profissionais do direito de ter uma espera por um ato normativo que, em tese, mudaria o mundo. A matéria desse suposto ato normativo é construída, muitas vezes, a cada dia, em cada órgão de jurisdição de primeiro grau, em cada processo administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego, na convocação de uma assembleia geral extraordinária de um dado sindicato, nas lutas que se estabelecem nas universidades, na imprensa, em todos os locais em que a esfera pública pode se estabelecer. No caso da organização de sindicatos, é evidente a existência coerente de um princípio – internacionalmente consagrado – da liberdade sindical. Vislumbramos, então, uma segunda resposta à questão que foi colocada. Essa resposta não é tão prospectiva, não é marcada por uma espera. Ela parte de algo que já existe. Existe um arcabouço de normas internacionais ratificadas pelo Brasil que traduzem o compromisso de o Estado brasileiro defender a liberdade sindical e implantar essa liberdade em todos os seus planos.¹⁵⁷

Finalmente, como terceiro caminho, segundo o autor, seria interpretar a Constituição, conciliando o princípio da liberdade sindical consagrado no artigo 8º, *caput*, com a unicidade sindical prevista no inciso II do mesmo artigo 8º do texto constitucional. E indaga: “existem normas constitucionais que podem ser inconstitucionais? É possível, no interior de um documento constitucional, um preceito inconstitucional?”¹⁵⁸.

A resposta é que ocorre uma aparente contradição, ainda mais levando-se em consideração a unidade da Constituição. Mas, se a Constituição for interpretada como um documento histórico que se projeta para o futuro, ao invés de um documento estático, o qual é reescrito e reelaborado pelas gerações que se seguem, há um caminho promissor, uma porta de

¹⁵⁷ PAIXÃO, 2012. p. 48.

¹⁵⁸ Ibidem. p. 49.

entrada para a superconstitucionalidade¹⁵⁹. O artigo 8º da Constituição brasileira enuncia, em seu *caput*, e no inciso I, o princípio da liberdade sindical, na mesma linha dos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição. Não obstante, o inciso II do artigo 8º ressuscita a organização sindical, e a experiência internacional, com base na doutrina alemã e em julgados na Suprema Corte da Índia e da Irlanda já acolheram teses de normas constitucionais inconstitucionais. Para o autor, o caso do artigo 8º, inciso II, do texto constitucional, guarda certa similitude com a decisão da Suprema Corte brasileira do caso da união estável de pessoas do mesmo sexo: embora o artigo 226, §3º da Constituição fale em união estável entre homem e mulher, o sentido constitucional se transformou ao longo do tempo, e o constituinte de 1988 não tinha em mente essa nova configuração social¹⁶⁰. Conclui o doutrinador pela possibilidade de se reconhecer a superconstitucionalidade do artigo 8º, *caput* e inciso I do texto constitucional, passando a existir uma hipótese de liberdade sindical plena na ordem jurídica constitucional brasileira, hipótese com a qual se concorda em absoluto nesta tese, e que permitiria o reconhecimento de uma norma coletiva extraterritorial, em respeito à liberdade sindical.

A Convenção nº 87 da OIT se destaca por ser a primeira a tratar da liberdade sindical de forma ampla em extensão e substância. Ressalte-se que a aprovação no mesmo ano da Declaração Universal dos Direitos Humanos não é uma aproximação meramente cronológica, mas o resultado da interdependência entre os direitos que formam os dois documentos. Como desdobramento da Convenção nº 87 da OIT, pode-se entender que a liberdade sindical possui 3 (três) acepções¹⁶¹: (a) liberdade de administração; (b) liberdade de exercício de funções; e (c) liberdade de filiação, desfiliação e não filiação.

O foco da norma é na liberdade sindical perante o Estado. Foi encaminhada ao Congresso brasileiro em 1949 e aprovada na Câmara apenas em 1984, dependendo, ainda, de aceitação pelo Senado Federal¹⁶².

O artigo 2º da Convenção nº 87 possibilita aos trabalhadores e às entidades patronais, sem distinção, a faculdade de, sem autorização prévia, constituir organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas. Em seguida, confirmando o direito à auto-organização, o artigo

¹⁵⁹ PAIXÃO, 2012. p. 49.

¹⁶⁰ *Ibidem*. p. 54.

¹⁶¹ MONTEJO, Miguel F. Canessa. La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. **Anuarios de investigación del CICAJ**. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015. p. 258. Disponível em: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168201/Miguel%20Canessa%20Montejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2019.

¹⁶² BRASIL. Senado Federal. **Requerimento da Comissão de Assuntos Sociais nº 24, de 2019**. Autoria: Senador Paulo Paim (PT/RS), Senadora Zenaide Maia (PROS/RN). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135761>. Acesso em: 23 jun. 2019.

3º possibilita às organizações, tanto de trabalhadores como patronais, elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, além de eleger livremente os seus representantes, organizar a gestão de sua atividade e formular programa de ação.

Consagra o artigo 2º, portanto, a liberdade de associação por meio da chance de se criar entidades sindicais, ao passo que o artigo 3º positiva a liberdade de organização, sendo incompatível com essa nuance da liberdade sindical a restrição quanto ao número de sindicatos, aos grupos que podem integrar um sindicato, bem como aos tipos de entidades que podem ser constituídas, além de determinar às autoridades públicas que se abstenham de qualquer intervenção suscetível de limitar esses direitos ou entravar o seu exercício legal.

O professor Mauricio Godinho Delgado aponta que a Constituição da República de 1988 não acolheu essa nuance da liberdade sindical plena, tendo em vista, especialmente, o sistema de unicidade sindical¹⁶³, além da base territorial mínima por sindicato, do sistema confederativo e da representação por categoria. Nesse sentido, referidos dispositivos consagram também a liberdade de administração, com possibilidade de livre estruturação interna, desvinculado de controles estatais ou em face do empregador, patronais, não estando sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa – artigo 4º da Convenção nº 87 da OIT –, bem como liberdade do exercício de suas funções, pela ausência de restrições pela obrigatoriedade de o sindicato participar das negociações coletivas e pela competência normativa da Justiça do Trabalho.

Quanto aos sujeitos do direito de liberdade sindical, do lado ativo, podem ser apontados os trabalhadores em geral, não apenas empregados, mas também empregadores e as próprias associações, tanto de trabalhadores como de empregadores. De fato, o artigo 5º da Convenção nº 87 da OIT possibilita a constituição de federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem, sendo autorizado expressamente às federações ou confederações o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais¹⁶⁴. Do lado passivo, são sujeitos o Estado, empregador, organizações sindicais e até mesmo indivíduos possivelmente considerados.

Como se verá ao longo deste capítulo, ao se estudar a estrutura sindical brasileira, a liberdade de constituição e filiação a um sindicato, nuances da liberdade individual positiva, são afetadas pela unicidade sindical brasileira, o que já não deveria mais ocorrer, conforme o

¹⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1429-1431.

¹⁶⁴ Eis: “Art. 5º. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.” *In*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 - Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

princípio da liberdade sindical; já na ótica da liberdade sindical individual negativa, existe a liberdade de não filiação e desfiliação, ambas consagradas constitucionalmente no direito brasileiro. Por qualquer ótica, ainda que não ratificada a Convenção nº 87, é plenamente possível a circulação internacional de normas autônomas no Direito Coletivo do Trabalho.

1.4.1.6 Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), do ano de 1948¹⁶⁵, tem relevante papel irradiador na produção de normas sobre direitos humanos, dirigindo a atuação de sistemas de promoção dos direitos e monitoramento de sua realização no âmbito das Nações Unidas, e dispõe, em alguns de seus dispositivos, sobre a liberdade sindical e exercício do direito associativo.

A professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias deixa clara a indissociabilidade dos direitos humanos com os direitos trabalhistas:

Os direitos trabalhistas são indissociáveis dos direitos humanos. Em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que estabelece os direitos fundamentais do trabalho a partir de quatro princípios básicos (liberdade sindical e direito de negociação coletiva, não discriminação no emprego, proibição e abolição do trabalho escravo e erradicação do trabalho infantil), identificados como valores essenciais de direitos humanos para promover o desenvolvimento econômico e social.¹⁶⁶

Para Eugênio José Guilherme de Aragão¹⁶⁷, a Declaração Universal dos Direitos Humanos inaugurou uma nova etapa de afirmação dos direitos de indivíduos na comunidade internacional, servindo de parâmetro de qualidade da relação entre o Estado e cidadania a partir da segunda metade do século XX. Enfrenta o debate sobre a sua natureza normativa a partir de 4 (quatro) eixos: a) a gênese histórica da Declaração; b) o valor formal da Declaração, como adotada pela Assembleia Geral da ONU; c) revisitação da tese da natureza costumeira da Declaração Universal dos Direitos Humanos; d) proposta de uma ressignificação da Declaração Universal a partir da consideração que a dignidade humana passou a se erigir em princípio imperativo internacional (*ius cogens*).

Na origem da Declaração, aduz o autor que a pacificação do mundo, após a Segunda Guerra Mundial, exigiria o reconhecimento de limites na ação estatal para com os cidadãos,

¹⁶⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁶⁶ FARIAS, 2014. p. 79.

¹⁶⁷ ARAGÃO, Eugênio José Guilherme de. A declaração universal dos direitos humanos: mera declaração de propósitos ou norma vinculante de direito internacional. **Custos Legis – Revista eletrônica do Ministério Público Federal**, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p. 1-10, 2009. Disponível em: http://www.prrj.mpf.mp.br/custoslegis/revista_2009/2009/aprovados/2009a_Dir_Pub_Aragao%2001.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020.

sendo imprescindível a efetivação de um novo marco civil e de governança, tendo como norte o princípio da dignidade da pessoa humana, segundo o qual deveriam ser respeitados os direitos fundamentais, além de se reprimir as violações a referidos direitos, ainda que as ofensas partissem da ação estatal e que, após intenso trabalho no âmbito da Comissão de Direitos Humanos da ONU, o projeto da DUDH foi adotado pela Assembleia Geral da ONU por 48 (quarenta e oito) dos 56 (cinquenta e seis) países-membros, sem nenhum voto contrário à adoção do documentos, mas com 8 (oito) abstenções.

Sobre o valor formal da DUDH, esclarece o professor Eugênio José Guilherme de Aragão que o debate acerca da natureza jurídica é mais antigo do que a própria Declaração, conforme discussão travada na Comissão de Direitos Humanos da ONU por ocasião ainda da elaboração do documento. Na oportunidade, a Declaração se revestiu de Resolução da Assembleia Geral da ONU, tratando-se de uma diretriz política para ação dos estados.

Não obstante, após o robusto consenso que logrou quando da sua aprovação, seguido de inúmeras referências à autoridade histórica da DUDH, poder-se-ia afirmar a consolidação de um costume internacional cogente. Destaca o autor, inclusive, que inúmeros estados lhe fazem referência direta em seus textos constitucionais, que passam a integral o rol de direitos internacionais domésticos. As cortes supremas, de igual sorte, difundem-na amplamente em seus julgados. E sintetiza:

Em resumo, é possível afirmar que um núcleo de direitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos tem fundamento vinculante no direito internacional costumeiro. Já com relação a outros, é fato, porém, que o consenso sobre sua aceitação como norma jurídica direcionada à proteção obrigatória pelos estados ainda não se acha consolidado, por mais que em foros internacionais se afirme recorrentemente o caráter universalista da declaração.¹⁶⁸

Aduz, outrossim, que no cenário contemporâneo, para além do costume internacional, existe um conjunto imperativo de normas de direito internacional conhecido como *ius cogens*, o qual assegura direitos e garantias elementares, como o respeito ao direito à vida, o direito de não ser submetido à tortura ou de não ser reduzido à condição de escravatura. Conclui que existe divergência sobre a possibilidade de a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como um todo, fazer parte do *ius cogens*, mas que, superadas eventuais cisões, a sua autoridade histórica sinaliza valores elementares compartilhados pela comunidade internacional, como a dignidade da pessoa humana; ademais, os debates sobre universalismo e indivisibilidade dos direitos humanos possuem na Declaração Universal o seu grande referencial normativo, motivo pelo qual faz parte do *ius cogens*, ainda que parcialmente.

¹⁶⁸ ARAGÃO, 2009. p. 8-9.

Nesse mesmo passo, a professora Flávia Piovesan muito bem leciona que os sistemas de direitos humanos, tanto global como regional, são complementares, compõem o universo instrumental de proteção dos direitos humanos no plano internacional e são inspirados pelos valores e princípios da Declaração Universal¹⁶⁹, “que é proclamada como um código comum a ser alcançado por todos os povos e todas as Nações.”¹⁷⁰

Um dos grandes problemas hodiernos, para além da natureza da força normativa da Declaração Universal, é a sua própria efetividade. Rosilandy Carina Candido Lapa, ao relacionar a DUDH com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹⁷¹, afirma que a interferência da sociedade civil na elaboração do documento que deu origem aos 17 (dezessete) objetivos pode ser encarada como esperança para a sua efetivação e a dos próprios direitos humanos, pelo envolvimento da população e cobrança daqueles direitos. Em sua visão, nada melhor do que os cidadãos que são vítimas e sofrem pelo não cumprimento para cobrar mudanças em prol dos direitos humanos.

Igualmente, apoiando a força vinculante da DUDH, é o posicionamento de Luciano Meneguetti Pereira e Renato Alexandre da Silva Freitas, em artigo intitulado *Reflexões sobre a natureza jurídica e a força vinculante da Declaração Universal dos Direitos Humanos aos 70 (1948-2018)*¹⁷². Defendem que a DUDH tem sido pedra fundamental das atividades da ONU de proteção e promoção dos direitos humanos em todo o mundo, motivo pelo qual veio a adquirir caráter vinculante, seja pelo costume, pelos princípios gerais do Direito ou pela própria interpretação conferida pela Carta das Nações Unidas.

Inovam os mencionados autores ao argumentar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos poderia ter força vinculante com fundamento na doutrina do *estoppel*, segundo a qual se proíbe o comportamento contraditório (*non concedit venire contra factum proprium*) também no plano internacional, proibindo-se o Estado de se comportar de maneira contrária à sua conduta anterior¹⁷³. E demonstram: o processo de sua adoção decorreu dos discursos de apoio e consenso de diversos países, os quais afirmam categoricamente que iriam cumprir as

¹⁶⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 37.

¹⁷⁰ Ibidem. p. 73.

¹⁷¹ LAPA, Rosilandy Carina Candido. 70 anos da declaração universal dos direitos humanos: os princípios e o árduo caminho para efetivação vistos pela ótica dos objetivos para o desenvolvimento sustentável. In: JUBILUT, Liliana Lyra; LOPES, Rachel de Oliveira. (org.). **Direitos humanos e vulnerabilidade e a declaração universal dos direitos humanos**. Santos: Leopoldianum, 2018. p. 383-398.

¹⁷² PEREIRA, Luciano Meneguetti; FREITAS, Renato Alexandre da Silva. Reflexões sobre a natureza jurídica e a força vinculante da Declaração Universal dos Direitos Humanos aos 70 (1948-2018). **Monções**: Revista de Relações Internacionais da UFGD, Dourados, v. 7, n. 14, p. 180-217, ago./dez. 2018. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/9111/4790>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁷³ Ibidem.

disposições da Declaração Universal, portanto, não poderiam depois escapar do caráter vinculante de suas manifestações, em comportamento nitidamente contraditório.

Como se constata, seja pelo costume internacional, pelo *ius cogens* ou até mesmo pela vedação de comportamento contraditório, em face da prevalência da dignidade da pessoa humana como valor mundial, positivado no texto constitucional brasileiro de 1988, é plenamente concebível o caráter vinculante da DUDH, posição que passa a ser adotada nesta tese.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, segundo o seu artigo 23.4, assegura a toda pessoa o direito de organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. Já os artigos 29.2 e 29.3 consagram as limitações legais ao exercício de direitos e liberdades, exclusivamente com “[...] o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática”¹⁷⁴, ao passo que referidos direitos e liberdades não podem, de forma alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Constata-se que o documento mais importante da história dos Direitos Humanos, com força plenamente vinculante na ordem jurídica nacional, também traz diretrizes sobre a liberdade sindical, as quais devem ser respeitadas nas relações públicas e privadas regidas pela Constituição brasileira. A Declaração também tem um caráter universalizador de direitos, corroborando-se, portanto, para a existência e movimentação de *standards* mínimos fundamentais trabalhistas.

1.4.1.7 Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos, de 1966

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais, de 1966¹⁷⁵, teve relevantíssimo papel ao buscar a efetivação não apenas dos direitos civis e políticos, mas também de direito econômicos, sociais e culturais, inclusive direito do trabalho e um padrão de vida adequado.

O artigo 8º, item 1, alínea *a*, assegura a liberdade sindical ao positivar que toda pessoa pode fundar com outras pessoas sindicatos e filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se

¹⁷⁴ Cf. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁷⁵ BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais.

Além disso, as alíneas posteriores do artigo 8º, item 1, trazem a possibilidade de: i) formação de federações e confederações nacionais e, especialmente, o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiarem-se às mesmas; ii) o direito de os sindicatos exercerem livremente suas atividades, sem quaisquer limitações, além das legais e necessárias em uma sociedade democrática; iii) o direito de greve.

Já o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos¹⁷⁶, também de 1966, confirma, em seu artigo 22, item 1, o direito de toda pessoa livremente associar-se a outras, inclusive o direito de constituir sindicatos e de a eles se filiar, para proteção de seus interesses; limitando o exercício desse direito – item 2 – apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem pública.

Como se pode concluir, a previsão da liberdade sindical em ambos os pactos da ONU reforça o seu conteúdo complexo, ao passo que o seu exercício implica garantias de ordem individual e coletiva, civil, política, econômica, social e cultural.

1.4.1.8 Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969

A Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, é um tratado elaborado entre os países-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA), subscrita em 22/11/1969 e que entrou em vigor em 18/7/1978, sendo uma das bases do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos¹⁷⁷.

No cenário jurídico nacional, merece destaque o registro de aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos para se coibir a prisão civil do depositário infiel, com a edição da Súmula Vinculante 25 do STF, a qual dispõe que é ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito¹⁷⁸, tendo a Suprema Corte, na oportunidade,

¹⁷⁶ BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁷⁷ BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, [1992d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁷⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula vinculante 25. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 238, p. 1-7, 23 dez. 2009. p. 1. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20091222_238.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

firmado posição pela supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil¹⁷⁹.

Os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, que versam sobre a liberdade sindical e de associação, passaram a ser reconhecidos, portanto, com *status* supralegal e eficácia paralisante em relação à legislação infralegal que não acolha aludidas liberdades, a partir da decisão do STF sobre a prisão civil do depositário infiel que reconheceu a supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos.

Com efeito, no campo da liberdade de associação, dispõe o artigo 16, item 1, da Convenção Americana, que todas as pessoas podem associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza¹⁸⁰, podendo este direito ser restringido (item 2) apenas conforme a lei, em uma sociedade democrática, possuindo os Estados a obrigação de manter e não interferir na liberdade sindical, até mesmo de manifestação, não podendo as ações estatais inviabilizar a liberdade sindical¹⁸¹.

¹⁷⁹ Vide precedentes representativos da Súmula Vinculante 25: “[...] diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na CF/1988, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante. Nesse sentido, é possível concluir que, diante da supremacia da CF/1988 sobre os atos normativos internacionais, a previsão constitucional da prisão civil do depositário infiel (art. 5º, LXVII) não foi revogada [...], mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria [...]. Tendo em vista o caráter supralegal desses diplomas normativos internacionais, a legislação infraconstitucional posterior que com eles seja conflitante também tem sua eficácia paralisada. [...] Enfim, desde a adesão do Brasil, no ano de 1992, ao PIDCP (art. 11) e à CADH — Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), não há base legal para aplicação da parte final do art. 5º, LXVII, da CF/1988, ou seja, para a prisão civil do depositário infiel. [RE 466.343, voto do rel. min. Cezar Peluso, P, j. 3-12-2008, DJE 104 de 5-6-2009, Tema 60.] A matéria em julgamento neste habeas corpus envolve a temática da (in)admissibilidade da prisão civil do depositário infiel no ordenamento jurídico brasileiro no período posterior ao ingresso do Pacto de São José da Costa Rica no direito nacional. 2. Há o caráter especial do PIDCP (art. 11) e da CADH — Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), ratificados, sem reserva, pelo Brasil, no ano de 1992. A esses diplomas internacionais sobre direitos humanos é reservado o lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da CF/1988, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação. 3. Na atualidade a única hipótese de prisão civil, no Direito brasileiro, é a do devedor de alimentos. O art. 5º, § 2º, da Carta Magna expressamente estabeleceu que os direitos e garantias expressos no caput do mesmo dispositivo não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. O Pacto de São José da Costa Rica, entendido como um tratado internacional em matéria de direitos humanos, expressamente, só admite, no seu bojo, a possibilidade de prisão civil do devedor de alimentos e, conseqüentemente, não admite mais a possibilidade de prisão civil do depositário infiel. 4. Habeas corpus concedido. [HC 95.967, rel. min. Ellen Gracie, 2ª T, j. 11-11-2008, DJE 227 de 28-11-2008.]”. In: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Aplicação das súmulas no STF: súmula vinculante 25**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1268&termo=>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁸⁰ BRASIL, 1992d.

¹⁸¹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Lagos del Campo vs. Peru**. Sentença de 31 de agosto de 2017. (Exceções preliminares, fundo, reparações e custas). Disponível em: http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/lagos_del_campo. Acesso em: 23 jun. 2019.

O direito à negociação coletiva, no sistema interamericano de direitos humanos, advém da interpretação do art. 26 da Convenção Americana, o qual tem sido adotado pela Corte desde o caso Lagos del Campo contra Peru. O referido dispositivo enuncia que:

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.¹⁸²

Finalmente, muito embora reconhecido no sistema interamericano, encontrando-se na posição interna supralegal, o direito de negociação coletiva, bem como os inerentes à liberdade sindical, necessitam de maior desenvolvimento no sistema interamericano de direitos humanos, especialmente para se albergar a transnacionalidade das normas autônomas coletivas, de maneira a melhor proteger os conflitos sociotrabalhistas contemporâneos.

1.4.1.9 Protocolo de São Salvador, de 1988

Ainda dentro do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos, registre-se que o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de São Salvador –, concluído em São Salvador, El Salvador, de 1988, confirma o direito de liberdade sindical¹⁸³.

O artigo 8º, item 1, alínea *a*, prevê a liberdade de organização e filiação sindical, além de proteção e promoção dos interesses, devendo o Estado-parte permitir aos sindicatos formar federações e confederações nacionais, além de associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e de associar-se às de sua escolha. A alínea *b* traz o direito de greve, sujeitando-o às limitações próprias de uma sociedade democrática e necessária para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública.

¹⁸² BRASIL, 1992d.

¹⁸³ BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

1.4.2 A organização sindical brasileira e atuação internacional dos sindicatos

O sistema sindical brasileiro, consoante o texto da Constituição de 1988¹⁸⁴, é composto de sindicatos, federações e confederações, sendo os primeiros os sujeitos por excelência da atividade sindical.

Para Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, os sindicatos assim podem ser compreendidos:

Os sindicatos são associações de representantes de categorias profissionais (laborais) ou de classes econômicas (patronais) que têm por objetivos assegurar os direitos trabalhistas, melhores condições no meio ambiente de trabalho e de compor conflitos oriundos das relações capital-trabalho. Além disso, são instituições importantes para a construção de políticas públicas na área de economia do trabalho.¹⁸⁵

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o sindicato é a “[...] associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores e empregadores”¹⁸⁶. Já Ronaldo Lima dos Santos define sindicato como “associações permanentes e institucionalmente estruturadas para a tutela e coordenação de interesses profissionais e econômicos, individuais e coletivos, dos seus membros (trabalhadores e empregadores), afetos, direta ou indiretamente, às relações de trabalho”¹⁸⁷.

Muito embora a doutrina nacional não insira na definição sindical a ideia de categoria, conforme se depreende das definições dos professores Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, Mauricio Godinho Delgado e Ronaldo Lima dos Santos, não se pode olvidar que na acepção brasileira de sindicato está contida também a ideia de categoria, pois desde a década de 1930 a representação profissional e econômica se faz por camadas profissionais/econômicas; além disso, no Brasil existe também a unicidade sindical mínima por uma determinada base territorial que, conforme Constituição de 1988, é a área de um Município¹⁸⁸.

As federações e confederações, por sua vez, segundo previsão legal, são associações ou entidades sindicais de grau superior¹⁸⁹. As federações se encontram logo acima dos sindicatos. São formadas pela união de sindicatos e reúnem atividades ou profissões. Podem atuar, ainda,

¹⁸⁴ BRASIL, 1988.

¹⁸⁵ FARIAS, 2014. p. 78.

¹⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 113-114.

¹⁸⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 29.

¹⁸⁸ Confira: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.” *In*: BRASIL, op. cit.

¹⁸⁹ Eis: “Art. 533. Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.” *In*: BRASIL. Senado Federal. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. (Atualizada até dezembro de 2017). Brasília, DF: Senado Federal, 2017d. p. 90. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

de maneira supletiva, para fins de pactuação de normas coletivas e ajuizamento de dissídios coletivos, desde que isso ocorra na ausência de sindicatos; em outras palavras, as federações poderão representar diretamente os trabalhadores para normatização coletiva ou no processo coletivo em relação às categorias não organizadas em sindicatos.

As confederações, por sua vez, são a reunião das federações e agrupam e coordenam os interesses das federações, aglutinando, nacionalmente, atividades ou profissões. Do mesmo modo que as federações, as confederações podem atuar supletivamente na defesa de interesses de trabalhadores e empregadores, desde que não exista sindicato representativo da categoria e federação que possa representá-la¹⁹⁰.

Não se pode descurar que a natureza jurídica dos sindicatos possui relação direta com o regime político dos países nos quais se insere. Hoje, na tradição cultural preponderante nas democracias ocidentais, compreende-se a natureza jurídica do sindicato como de associação privada de caráter coletivo; por outro lado, em períodos autoritários entendeu-se que as entidades sindicais eram pessoas de direito público, realizadoras de funções delegadas do Poder Público.

A compreensão da natureza jurídica dos sindicatos, bem como da estrutura sindical brasileira, é de suma importância para o deslinde desta tese, pois, para se permitir a circulação de normas autônomas, coletivas, além dos limites das fronteiras territoriais de um Estado, de maneira a não se ferir a soberania estatal, é pressuposto que esteja se compreendendo a circulação de normas contratuais, acordadas, ainda que fora dos limites territoriais da base dos celebrantes.

Ademais, caso os sindicatos sejam compreendidos como de natureza pública, estar-se-ia a negar inteiramente a liberdade sindical, haja vista que tais entidades submeter-se-iam ao poder público e Estatal, que os controlaria como se fosse parte de seu organismo interno.

No Brasil, as concepções públicas de sindicato foram inteiramente superadas após a Constituição de 1988, porquanto os sindicatos, em território nacional, são associações compostas exclusivamente por particulares, criados por iniciativa destes para a representação e defesa de seus interesses. Outrossim, os sindicatos não possuem quaisquer das prerrogativas e limitações tutelares próprias dos entes públicos.

¹⁹⁰ Confira: “Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. [...] § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.” *In*: BRASIL, 2017d. p. 103.

Tratando-se de uma espécie do gênero associação, o sindicato se aproxima de qualquer outra agregação permanente de pessoas, organizando-se por meio de um estatuto. Nesse diapasão, todos os dispositivos constitucionais referentes às associações lhes são aplicáveis, especialmente as garantias previstas no art. 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, LXX¹⁹¹.

Não obstante, a associação sindical tem peculiaridades que a distancia das demais associações e entidades privadas, especialmente: a) as suas prerrogativas de produzir normas que podem trazer sanções jurídico-públicas; b) o exercício de atribuições de interesse público; c) o poder de representação da categoria e não apenas dos associados¹⁹².

As entidades sindicais de grau superior, federações e confederações, possuem a mesma natureza jurídica dos sindicatos, de pessoas jurídicas de direito privado, integrantes do gênero associação, com personalidade jurídica sindical.

A estrutura sindical brasileira se manteve dentro de um modelo corporativista, o qual não foi integralmente revogado pela Constituição Federal de 1988. A estrutura sindical brasileira possui um sistema confederativo e verticalizado¹⁹³, com sindicatos na base piramidal, acima dele as federações e, no topo, as confederações, todos de acordo com as respectivas categorias e em formato vertical.

Uma das falhas e possíveis afrontas à liberdade sindical do sistema brasileiro é a impossibilidade de se permitir a organização horizontal das entidades brasileiras¹⁹⁴, nos moldes em que são constituídas e organizadas as centrais sindicais, as quais podem abranger um contingente indefinido de categorias¹⁹⁵, independentemente do grau das atividades envolvidas, sendo um dos motivos pelos quais as centrais sindicais não compõem o sistema sindical

¹⁹¹ Cf. BRASIL, 1988.

¹⁹² Eis: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” *In*: *Ibidem*.

¹⁹³ Eis: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.” *In*: *Ibidem*.

¹⁹⁴ MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, ano 3, n. 1, p. 223-241, 2002. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁹⁵ Confira: “Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas: I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.” *In*: BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

confederativo, nem possuem personalidade sindical ou poderes coletivos. Não obstante, as centrais sindicais possuem relevante papel internacional, exercendo relações fora das fronteiras do Brasil¹⁹⁶.

Por estarem situados na base, os sindicatos são chamados de entidades sindicais de primeiro grau, organizados por categoria profissional ou diferenciada, em se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores. São ainda organizados considerando como base territorial mínima a área de um município, seguindo o artigo 8º, inciso II, do texto constitucional, não havendo limitação máxima dessa mesma área, o que significa que poderá haver sindicato nacional, estadual ou regional.

No meio da pirâmide estão as federações, entidades sindicais de segundo grau, formadas pela união voluntária de, no mínimo, 5 (cinco) sindicatos representativos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica¹⁹⁷.

Finalmente, as confederações são organizações sindicais de grau superior, no topo da pirâmide sindical brasileira, formadas por, no mínimo, 3 (três) federações, respeitadas, contudo, as respectivas categorias, possuindo representatividade nacional e sede em Brasília¹⁹⁸.

Os sindicatos possuem três funções/atividades clássicas¹⁹⁹: a) representativa; b) negocial; c) assistencialista. Pode-se apontar como funções sindicais, ainda, as econômicas e as políticas, embora nem sempre consensuais.

A principal atividade e prerrogativa do sindicato é a representação das bases trabalhistas, podendo falar e agir em nome de seus representados na defesa de seus interesses no plano das relações de trabalho e até mesmo, eventualmente, em um aspecto social mais largo.

Referida função se desdobra em múltiplos aspectos²⁰⁰: a) um aspecto privado, de diálogo ou função com os empregadores, em vista dos interesses da categoria, chegando-se até mesmo a se confundir, no particular, com a função negocial; b) administrativo, onde o sindicato busca relacionar-se com o setor público, Estado, buscando a solução de problemas trabalhistas em sua esfera de atuação na representação dos trabalhadores; c) pública, onde há o diálogo com a

¹⁹⁶ SINDICATOS de 13 países criam uma nova Central Sindical nas Américas. **Força Sindical**, Seção Relações Internacionais, 12 abr. 2017. Disponível em: <https://fsindical.org.br/relacoes-internacionais/sindicatos-de-13-paises-criam-uma-nova-central-sindical-nas-americas>. Acesso em: 23 jun. 2019.

¹⁹⁷ “Art. 534. É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.” *In*: BRASIL, 2017d. p. 90.

¹⁹⁸ “Art. 535. As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.” *In*: *Ibidem*. p. 90.

¹⁹⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2018. p. 149.

²⁰⁰ *Ibidem*. p. 158.

sociedade civil na procura de suporte para suas ações e reivindicações; d) judicial, com atuação na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria.

A atuação judicial, faça-se um aparte, ocorre por meio dos instrumentos processuais existentes, sendo o de maior alcance a atuação em favor dos membros da categoria, malgrado não associados, como sujeito coletivo próprio, tal como se passa nos dissídios coletivos e em casos de substituição processual.

Referida atuação é muito importante para a tese aqui debatida.

Com efeito, uma das dificuldades para se permitir a circulação de uma decisão judicial, ou até mesmo de uma norma autônoma trabalhista, dentro da esfera do direito coletivo do trabalho, é a limitação territorial da base sindical, seja para representar os trabalhadores em um processo judicial, seja para reconhecer/aplicar uma norma coletiva da qual, não necessariamente, foi um dos pactuantes/celebrantes.

Todavia, caso haja a circulação dos trabalhadores dentro do território nacional, a exemplo de marítimos de nacionalidade brasileira trabalhando em território nacional, não haveria óbice a sindicatos, federações ou confederações de marítimos à representação judicial e até mesmo extrajudicial daqueles trabalhadores em território nacional, haja vista os limites constitucionais até aqui estudados para a representação dos trabalhadores.

Dentro do aspecto judicial, é importante ainda a representação em sentido estrito, no qual a entidade sindical age, por mandato, em favor de seus membros representados, ainda que não associados.

A função negocial, de suma relevância para a edição de normas coletivas, diplomas coletivos, é a função pela qual os sindicatos representativos dos trabalhadores dialogam com os empregadores ou sindicatos patronais com vistas à celebração de diplomas negociais coletivos, compostos por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas²⁰¹.

A função assistencial, por sua vez, caracteriza-se pela prestação de serviços a seus associados ou, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Como exemplo, podem ser citados serviços educacionais, médicos, jurídicos etc.²⁰² Impende-se registrar que, à luz do artigo 514 da CLT, algumas dessas funções são verdadeiros deveres do sindicato²⁰³.

²⁰¹ BRITO FILHO, 2018. p. 156.

²⁰² Ibidem. p. 157.

²⁰³ Confira: “Art. 514. São deveres dos sindicatos: a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; b) manter serviços de assistência judiciária para os associados; c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho. d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. Parágrafo

Temática que gera certa controvérsia no sistema sindical brasileiro diz respeito ao reconhecimento e investidura sindicais, que antes da Constituição de 1988 eram atos formais, minuciosamente dirigidos pelo Estado, por meio do Ministério do Trabalho, com um viés nitidamente autoritário e em afronta ao sistema de liberdade sindical. O Estado geria, ao seu arbítrio, desde a formação das primitivas associações profissionais até sua passagem à natureza jurídica sindical, com o reconhecimento e investidura regulados na CLT, nos artigos 515²⁰⁴ a 521.

A Constituição de 1988 incorporou o princípio da autonomia sindical em seu artigo 8º, inciso I, proibindo expressamente a interferência e intervenção dos sindicatos, ao dispor que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato. Criou-se, destarte, condições para a fundação direta de sindicatos, dispensada a etapa da prévia fundação de uma associação não sindical, resquício de um sistema autoritário de intervenção estatal na liberdade associativa.

Não obstante, embora a Constituição brasileira em vigor tenha trazido um sistema parcial de liberdade sindical, a criação de entidades sindicais possui algumas limitações ante o rígido sistema de organização sindical brasileiro, vertical e ascendente, com unicidade sindical.

Uma organização sindical, no Brasil, para ser reconhecida, precisa integrar o sistema confederativo, ou seja, ser sindicato, federação ou confederação. Ademais, e como já adiantado, poderá ser criada somente a entidade sindical se houver respeito à unicidade sindical, à base territorial mínima e à sindicalização por categoria.

Ultrapassadas as limitações acima descritas, é possível a criação de sindicato representativo de determinada categoria profissional ou econômica, devendo ocorrer convocação por edital sobre a assembleia de fundação, oportunidade em que deverão ser aprovados os estatutos e a diretoria provisória.

Em um segundo momento, os estatutos são registrados no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa.

único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de: a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.” *In*: BRASIL, 2017d. p. 86.

²⁰⁴ Confira: “Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos: a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal; b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros. Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.” *In*: Ibidem. p. 86.

Finalmente, deverá ocorrer registro no Ministério do Trabalho – que, após sua extinção, teve atribuição atualmente incorporada ao Ministério da Justiça²⁰⁵ –, em respeito ao dispositivo constitucional correspondente²⁰⁶. Muito embora tenha ocorrido algumas divergências doutrinárias e questionamentos judiciais sobre a necessidade do registro sindical no Poder Executivo, o STF pacificou a matéria em sua Súmula 677, ao dispor que incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade²⁰⁷. Igualmente, a Suprema Corte brasileira se manifestou recentemente no sentido de compatibilidade do duplo registro, em cartório e no Poder Executivo, com o sistema de liberdade sindical²⁰⁸.

Referido registro formal, junto ao Poder Executivo, é fundamental para aquisição da personalidade sindical e, especialmente, poderes de representação da categoria, a exemplo da celebração de normas coletivas ou representação judicial, conforme entendimento firmado pelo TST na Orientação Jurisprudencial número 15 da Seção de Dissídios Coletivos (SDC)²⁰⁹.

Com o registro no Ministério da Justiça, o sindicato é incluído no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais (CNES), emitindo-se a Certidão de Registro Sindical, por meio da qual se comprova sua representatividade. Assim como o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) é o registro das pessoas jurídicas para fins de direito, o Registro Sindical define a personalidade sindical da respectiva entidade.

²⁰⁵ BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Registro sindical**. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/seus-direitos/registro/registro-sindical>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²⁰⁶ Ver: “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.” *In*: BRASIL, 1988.

²⁰⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 13 out. 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²⁰⁸ Vide jurisprudência selecionada: “Controle normativo abstrato - Autora que se qualifica como "entidade sindical de grau máximo" - Inexistência, contudo, quanto a ela, de registro sindical em órgão estatal competente - A questão do duplo registro: o registro civil e o registro sindical - Doutrina - Precedentes do Supremo Tribunal Federal (RTJ 159/413-414, v.g.) - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego: compatibilidade desse registro estatal com o postulado da liberdade sindical (Súmula 677/STF) - Ausência do necessário registro sindical como fator de descaracterização da qualidade para agir em sede de fiscalização abstrata - Controle prévio das condições da ação direta de inconstitucionalidade pelo relator da causa - Legitimidade do exercício desse poder monocrático (RTJ 139/67, v.g.) - Recurso de agravo improvido.[ADI 4.422 AgR, min. rel. Celso de Mello, P, j. 6-11-2014, DJE 32 de 19-2-2015.]”. *In*: *Ibidem*.

²⁰⁹ “OJ-SDC-15 SINDICATO. LEGITIMIDADE “AD PROCESSUM”. IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A comprovação da legitimidade “ad processum” da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.” *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial da SDC**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA15. Acesso em: 23 jun. 2019.

Ressalte-se que referido procedimento hoje é todo digital e regulamentado por meio da Portaria nº 501, de 30 de abril de 2019²¹⁰, passando a liberdade sindical a ser facilitada pelo aparato tecnológico, necessitando-se de um aprimoramento da evolução internacional.

1.4.3 Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes

A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF) representa os trabalhadores em transportes em todo o mundo, sendo a líder mundial do segmento. Incorpora, também, a categoria dos marítimos, conectando sindicatos de 147 (cento e quarenta e sete) países, além de 20 (vinte) milhões de trabalhadores em todo o mundo.

Segundo Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, as entidades globais de defesa de direitos dos trabalhadores em nível internacional são fundamentais no contexto da mobilidade das relações comerciais internacionais:

Com a expansão das empresas multinacionais, principalmente no século XX, surgem novos desafios aos movimentos de trabalhadores, como o de lidar com a mobilidade das relações comerciais internacionais. Consequentemente, os sindicatos, seguindo à lógica de formação das centrais sindicais (associações de sindicatos de trabalhadores em nível nacional), criam entidades globais para atuar na defesa dos direitos e interesses trabalhistas em nível internacional²¹¹.

Consoante disposições contidas em sua página eletrônica, a ITF trabalha para garantir embarcações seguras e condições de trabalho dignas para os marítimos com o objetivo de elevar padrões, proteger vulneráveis e erradicar a exploração, bem como criar acordos sobre condições de trabalho com as agências internacionais e ajudar os marítimos que necessitarem de assistência²¹².

Possui como função²¹³: a) assegurar que o setor de transporte marítimo seja regulado de forma eficaz; b) atacar o transporte precário e ajudar as tripulações, independentemente da sua nacionalidade ou da bandeira do navio; c) oferecer apoio, aconselhamento e informação aos trabalhadores.

²¹⁰ BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Gabinete do Ministro. Portaria nº 501, de 30 de abril de 2019. Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Diário Oficial da União**: seção 1 - Extra, Brasília, DF, nº 82-C, p. 1, 1º maio 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n%C2%BA-501-de-30-de-abril-de-2019-86041786>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²¹¹ FARIAS, 2014. p. 78.

²¹² FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Marítimos**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/maritimos>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²¹³ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **O que fazemos**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/o-que-fazemos>. Acesso em: 23 jun. 2019.

Em sua própria página na internet, a ITF se declara poderosa por operar internacionalmente e exercer poderes substanciais de negociação e lobby perante governos e entidades internacionais, com capacidade para coordenar campanhas contra multinacionais e governos que produzem resultados e provocam mudança²¹⁴.

Também se opõe ao sistema de bandeiras de conveniência, trabalhando para garantir que os padrões estabelecidos sejam atendidos e que os marítimos sejam informados dos seus direitos ao abrigo dos acordos coletivos aprovados pela ITF.

O posicionamento da ITF vai de encontro aos objetivos dos sindicatos globais delineados por Inez Lopes Matos Carneiro de Farias:

Os sindicatos globais atuam em duas frentes: a primeira tendo uma abordagem material, no sentido de atuar para a construção e reconhecimento de direitos trabalhistas individuais e coletivos; a outra como foco numa abordagem operacional, no sentido de criar formas e diálogos sociais que promovem a efetividade dos direitos sociais. [...] Por esse prisma, os sindicatos globais ganham relevância como atores capazes de articular ações conjuntas que transcendem as fronteiras dos Estados, com fundamento na solidariedade internacional e com objetivos comuns – proteção dos direitos humanos e sociais e do meio ambiente e promoção de uma justiça social global.²¹⁵

Como lecionado por Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borges Moschen²¹⁶, o elevado custo em efetivar reclamações dirigidas a organismos internacionais é um obstáculo adicional ao trabalhador marítimo para se ter o acesso à justiça, sendo fundamental o apoio da ITF. E destacam a importância de uma representação dos trabalhadores em âmbito internacional para fazer frente às bandeiras de conveniência:

A campanha contra as bandeiras de conveniência, um dos pilares do trabalho desenvolvido pela ITF, é primeiramente política, com o intuito de estabelecer por meio de acordos intergovernamentais um elo real entre a bandeira que o navio arvora e a nacionalidade ou o país de residência de seu proprietário, agentes e trabalhadores; mas também industrial, destinada a assegurar a proteção de todos os trabalhadores marítimos, independentemente de sua nacionalidade, na relação com os armadores. Por possuírem tão somente uma nacionalidade formal, desprovidos de qualquer vínculo efetivo com o país do registro, os navios que arvoram bandeiras de conveniência estão fora do alcance dos sindicatos nacionais.²¹⁷

Concluem que a ITF assume papel destacado ao organizar e negociar em favor das tripulações de referidas embarcações e que, em busca desse desiderato, dispõem de um acordo coletivo padrão, o qual estabelece salários e demais condições de trabalho. As embarcações que trabalham regradas por referido acordo recebem um certificado, o *Blue Certificate*,

²¹⁴ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/about-us/who-we-are>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²¹⁵ FARIAS, 2014. p. 83.

²¹⁶ ZANOTELLI, Ana Gabriela Camatta; MOSCHEN, Valesca Raizer Borges. A efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 1, p. 91-118, 2016, p. 107.

²¹⁷ Ibidem. p. 107.

evidenciando o compromisso do armador de respeito às condições do acordo coletivo transnacional. Sustentam que embora existam críticas a tal política, ela vem sendo fundamental para assegurar melhoria salarial e condições de trabalho dignas para milhares de navios que ostentam bandeira de conveniência. E fulminam: o que deveria ser uma política para combater registros abertos tornou-se, na verdade, um foco de medidas acautelatórias e protetivas do trabalhador. “Não há que se negar, entretanto, a importância de tal organização, que, frente a um contexto de sindicatos debilitados e majoritariamente patronais e trabalhadores oprimidos e sem recursos, tornou-se verdadeira porta-voz do marítimo em todo o mundo”²¹⁸.

Chama a atenção, contudo, que no Brasil são filiados à ITF apenas entes sindicais relacionados ao setor de transporte aéreo e viário, não existindo nenhum ente do setor marítimo. Veja-se os filiados²¹⁹: a) Federação Nacional dos Trabalhadores em Aviação Civil; b) Federação Nacional dos Trabalhadores Ferroviários; c) Federação dos Trabalhadores nas Empresas Transporte Passageiros do Estado do Paraná (Fetropassageiros); d) Sindicato dos Conferentes de Carga e Descarga nos Portos do Estado do Rio de Janeiro; e) Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte Aéreo do Município do Rio de Janeiro (SIMARJ); f) Sindicato Nacional dos Empregados em Empresas Administradoras de Aeroportos (SINA).

Não obstante se reconheça nesta pesquisa que a maior Federação Internacional do setor marítimo seja a ITF, os trabalhadores marítimos brasileiros não estão representados/filiados internacionalmente por ela.

Todavia, e ainda assim, não podem os brasileiros nem o Brasil ser tolhidos do patamar e dos standards mínimos de proteção trabalhista; ademais, os trabalhadores marítimos que exerçam suas atividades no Brasil, ainda que de maneira transitória, não podem ser privados do regime internacional a que estão submetidos, devendo ter seus contratos e acordos coletivos reconhecidos também no Brasil.

Desde 2003 a ITF e a organização patronal Conselho Internacional de Empregadores Marítimos (IMEC)²²⁰ desenvolvem uma parceria para definir padrões e melhorar as condições de vida daqueles que trabalham no mar e o mais importante: juntos construíram o Fórum Internacional de Negociação, entidade concebida para garantir navegação segura e justa.

²¹⁸ ZANOTELLI, MOSCHEN, 2016. p. 108.

²¹⁹ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Filiados à ITF**. Disponível em: https://www.itfglobal.org/pt/about-us/affiliates?title=&field_country_target_id=120. Acesso em: 23 jun. 2019.

²²⁰ FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **IMEC & ITF trabalhando em parceria**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/imec--itf-trabalhando-em-parceria>. Acesso em: 23 jun. 2019.

O Fórum Internacional de Negociação reúne a ITF e os empregadores internacionais de marítimos que compõem a Frente Conjunta de Negociação (JNG), sendo a primeira negociação entre a ITF e a IMEC realizada em 1999 – ou seja, recente.

Hoje a ITF negocia com a Associação Internacional de Gestão de Marítimos (IMMAJ) e com a Associação Coreana dos Proprietários de Embarcação (KSA) e a empresa Evergreen, de Taiwan. Quando a ITF se juntou à JNG, o grupo resultante recebeu o nome de Fórum Internacional de Negociação (IBF). O IBF tem objetivos e regras de procedimento. As negociações do IBF são separadas das discussões sobre o *benchmark* da ITF e outros acordos da ITF.

As negociações são bianuais no caso do acordo-marco do IBF. Feito o acordo-marco, os sindicatos afiliados à ITF iniciam negociações locais com empresas em seus países. Essas negociações locais tornam-se acordos em nível nacional e em nível de empresa. Ou seja: a negociação parte do transnacional para o local no direito internacional do trabalho marítimo.

Inez Lopes Matos Carneiro de Farias leciona que os referidos acordos se constituem em:

[...] um acordo bilateral internacional, manifestado pela vontade das partes contratantes – federações sindicais internacionais (FSI) e as empresas multinacionais –, com o propósito de estabelecer padrões mínimos de respeito aos direitos fundamentais do trabalho e dos demais direitos sociais.²²¹

Infelizmente os trabalhadores marítimos brasileiros, em sua maioria, estão alijados desse contexto de negociação internacional da ITF, pois não são filiados à referida entidade sindical; no entanto, ainda assim, não devem ser privados de normas extraterritoriais quando lhes forem próximas e benéficas.

1.5 TRABALHO MARÍTIMO TRANSFRONTEIRIÇO E A MOVIMENTAÇÃO INTERNACIONAL DOS SINDICATOS: REMODELAGEM, PROBLEMAS E SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

As profundas alterações ocorridas no mundo do trabalho exigem a atualização do objeto do Direito do Trabalho, do Direito Sindical do Trabalho, notadamente na organização sindical, responsável pela dinamização, movimentação da legislação do trabalho com a correspondente aproximação do Direito Internacional, tanto no aspecto Público como Privado.

Se as relações de trabalho ultrapassam fronteiras e adquirem cada vez mais um contorno global, as relações sindicais e a autonomia coletiva da vontade também devem se reinventar e atuar em âmbito transnacional, de maneira a se fixar um patamar mínimo de direitos que

²²¹ FARIAS, 2014. p. 88.

transcenda a fronteira de Estados, pactuantes ou da bandeira do navio, sendo capaz de conferir dignidade às relações de trabalho marítimas ante a acirrada concorrência no mercado mundial.

As empresas multinacionais, como cediço, possuem liberdade para fixar e alterar a sua sede, adotando bandeiras conforme o menor patamar de direitos garantidos aos trabalhadores de determinado país.

A organização sindical, como delineada no século XIX, encontra-se completamente obsoleta, anacrônica, tornando-se impossível a representação da classe trabalhadora, precipuamente em setores onde o trabalhador circula internacionalmente: é preciso que o movimento sindical adquira aspecto transnacional, unindo-se, se for o caso, a outros movimentos sociais, fazendo valer a essência do ser coletivo do trabalho em âmbito internacional, com a fixação de patamares mínimos e autônomos que transcendam as fronteiras do Estado.

Condições precárias de trabalho aliadas ao agrupamento de trabalhadores no mesmo ambiente de trabalho proporcionaram o surgimento das primeiras colonizações de trabalhadores e a união em busca de condições justas e dignas de trabalho, além da elaboração de uma legislação autônoma e heterônoma protetiva.

Tornou-se o Direito Coletivo do Trabalho uma subdivisão do Direito do Trabalho, que tem por objeto as relações coletivas de trabalho, tratando de sindicatos, negociações, instrumentos coletivos e direito de greve. Possui princípios próprios, que considera, como regra, a isonomia entre as partes – sindicato obreiro e empresa ou sindicato empresarial, como no Brasil.

A grande peculiaridade do Direito Coletivo do Trabalho, sem dúvida, é sua autonomia normativa coletiva; isto é, a regência concomitante por normas estatais e normas produzidas diretamente pela sociedade civil. Orlando Gomes, na década de 1930, em concurso para professor catedrático junto à Universidade Federal da Bahia, foi o primeiro grande jurista brasileiro a defender referida tese²²². Sindicato, greve e negociação coletiva compõem o núcleo essencial do direito coletivo do trabalho e da liberdade sindical, consoante Convenções 87²²³ e 98²²⁴ da OIT, sendo os três institutos indissociáveis.

²²² SANTOS, Orlando Gomes dos. **A convenção coletiva de trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTR, 1995.

²²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 - Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

²²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

Atualmente, a Constituição de 1988, em seus artigos 8º a 10, trata do sistema sindical brasileiro e mescla normas de liberdade sindical e intervencionismo estatal, não possuindo o Brasil um sistema de liberdade sindical plena, como sustentado pela Organização Internacional do Trabalho, fundamento pelo qual o país até hoje não ratificou a Convenção nº 87 da OIT.

Muito embora a Constituição vede a interferência do Estado nos entes sindicais, foi mantida a unicidade sindical, a base territorial mínima, a contribuição sindical obrigatória, o sistema confederativo, o poder normativo da Justiça do Trabalho e a sindicalização por categoria. Nada dispôs o texto constitucional sobre a internacionalização dos sindicatos nem sobre a convencionalidade extraterritorial.

Referido sistema de representação encontra-se defasado pelas profundas mudanças nas relações econômicas, sociais e de trabalho.

Com a globalização houve um novo modelo de produção baseado na descentralização da produção com vistas ao aumento da produtividade e do barateamento de custos, fato que implicou o grande aumento do comércio internacional via mar.

Os novos modos de produção ocorreram principalmente ante o surgimento de empresas transnacionais e descentralização da produção por causa da terceirização (*outsourcing*).

As fronteiras foram quebradas; as empresas são/tornaram-se transnacionais, mudando facilmente a sua sede, passando-se o critério de escolha a ser aquele país onde a realização do seu objeto implicará menor custo, ainda que a consequência seja precarizar relações de trabalho e *dumping* social.

Os fatos até o presente momento narrados evidenciam a necessidade de reinvenção da representação obreira e dos seus institutos correlatos, com a necessária adoção de um modelo internacional, pois a despeito de existir uma normatividade das Convenções da OIT, tais normas não possuem grande efetividade no Brasil, na medida em que o descumprimento das Convenções da OIT, ainda que ratificadas pelo Estado-parte, não acarretam em sanções para o Estado que a descumpre.

Além disso, seria necessário um novo modelo de fiscalização e monitoramento de padrões mínimos de direitos que assegurassem a dignidade dos trabalhadores, independentemente de nacionalidade e local de prestação de serviços, ante a universalidade dos direitos fundamentais.

Referidos deveres e atividades, no seio coletivo do trabalho, deixam de ser atributos exclusivos do Estado, com a atuação, normatização e eficácia extraterritorial dos movimentos sociais e entidades sindicais.

Nesse sentido, é a posição do professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade:

[...] pôr os sindicatos em sincronia com esse modelo de sociedade implica o domínio de um discurso contemporâneo e de práticas comunicativas compatíveis com a velocidade e a sofisticação das mudanças empreendidas na pós-modernidade. Redefinir a organização sindical, quebrando-lhe a verticalidade discursiva e organizacional, torna-se o ponto de partida para a retomada de um discurso simétrico a ser exercitado numa sociedade planetária, organizada e controlada por um modelo capitalista hegemônico, que impõe seu discurso e suas práticas excludentes.²²⁵

Na Europa, a atuação internacional dos sindicatos, até mesmo por razões geográficas, e após a implementação da livre circulação de pessoas no âmbito da União Europeia, já é muito mais difundida, pois as relações de trabalho, sobretudo as marítimas, já se mostravam internacionais.

No Mercosul, por outro lado, o contexto geográfico, político e jurídico não comporta uma aproximação sindical nem dos movimentos sociais, não existindo referida atuação internacional.

Não obstante, quase todos os países da Europa e do Mercosul integram a Organização Internacional do Trabalho, fundada em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, que tem como objetivo primordial a promoção da justiça social. Ou seja, há quase um século já há um regime internacional do trabalho e Convenções Internacionais de Trabalho que regram o setor marítimo; a mais importante delas, sem dúvida, é a Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006, recentemente ratificada pelo Brasil, como já observado.

No âmbito internacional, inclusive com participação brasileira, já existem diversas Federações e Confederações Internacionais de Trabalhadores, como a Confederação Sindical Internacional (CSI), a Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), e no campo do transporte marítimo, a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF).

Todas essas organizações internacionais e privadas de trabalhadores possuem por finalidade a defesa e representação dos trabalhadores, promovendo a cooperação internacional entre sindicatos, fazendo a representação da classe em instituições de alçada global, como a OIT, interferindo diretamente na elaboração e aprovação de documentos internacionais.

Torna-se imprescindível o aprimoramento e atuação direta do sistema sindical na seara internacional, valendo-se da autonomia coletiva trabalhadora; é preciso, inclusive, que os Estados reconheçam referida atuação internacional, tanto pela ótica do respeito à autonomia privada das partes, como pelo prisma institucional/legal.

²²⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008. p. 172.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, em seus artigos 17 e 20, reconhece o direito de negociação coletiva e celebração de convenções e acordos coletivos, buscando a promoção do diálogo social em âmbito nacional e regional²²⁶.

As normas internacionais vêm ganhando uma importância cada vez maior no cenário jurídico-interno brasileiro, admitindo – tanto a doutrina como a jurisprudência – a suprallegalidade de referidas fontes do Direito, podendo-se utilizar até mesmo como parâmetro de controle de convencionalidade.

O professor Silvio Beltramelli Neto, em estudo sobre o controle de convencionalidade das normas internacionais do trabalho, afirma de modo peremptório que há um vasto campo a ser explorado por estudiosos e instituições do mundo do trabalho, impulsionando-se o cotejo entre as interpretações e decisões proferidas pelos órgãos de proteção da OIT e jurisprudência nacional²²⁷. Em igual sentido, Georgenor de Sousa Franco Filho e Valerio de Oliveira Mazzuoli²²⁸.

A organização das relações coletivas de trabalho é delimitada pelo Estado e o direito à negociação coletiva é referenciado com base no princípio da territorialidade; portanto, o modelo é projetado para determinado território, muito embora o padrão territorial tenha sido superado pela supranacionalidade e transnacionalidade.

Como enfatizado pela professora Laura Carballo Piñeiro, é preciso avançar no sentido de regulamentação internacional desses direitos e superar o localismo atual; frisa a doutrinadora que já houve alguns movimentos nesse sentido, mas eles são de pouca consequência de uma perspectiva regulamentar²²⁹.

Boaventura de Sousa Santos, em contraponto, afirma que com a globalização o operariado perdeu a força privilegiada de transformação social, aduzindo que:

O colapso do regime soviético e dos partidos socialistas, a integração dos sindicatos nos sistemas neocorporativos de concertação social, a queda dos níveis de sindicalização e o enfraquecimento global do movimento sindical no controle efetivo das condições de trabalho, tudo isto aponta no sentido de retirar o operariado qualquer privilégio nos processos de transformação social.²³⁰

²²⁶ DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

²²⁷ BELTRAMELLI NETO, Silvio. Hierarquia das convenções internacionais no direito interno e o controle de convencionalidade das normas internacionais do trabalho. *In*: ROCHA, Cláudio Janotti da. *et al* (coord.). **Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador** São Paulo: LTr, 2018. p. 460.

²²⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobe a aplicação das convenções internacionais da OIT para no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016. p. 29.

²²⁹ PIÑEIRO, Laura Carballo. **International maritime labour law**. Heidelberg: Springer, 2015. p. 229.

²³⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Construindo as epistemologias do Sul**: antologia Essencial. Buenos Aires: CLACSO, 2018. v. 1. p. 219.

Prossegue o doutrinador afirmando que não se pode deduzir que as classes sociais que se geram do trabalho tenham deixado de ser centrais para se compreender a sociedade como existe, sendo necessária a compreensão das razões pelas quais as práticas sociais dominantes não são traduzidas em capacidade coletiva para transformação social. E finaliza: “Este é, para mim, um dos problemas fundamentais com que se confronta o espaço-tempo de produção”²³¹.

A esfera marítima, como um todo, é uma das que mais sofre as consequências da globalização pelo caráter transnacional das empresas e trabalhadores do setor, tornando-se a afirmação do sindicalismo e autonomia coletiva privada um dos grandes dilemas atuais do segmento.

Os desafios, como afirmado por Laura Carballo Piñero, decorrem do fato de que a atuação dos sindicatos está limitada pela lei do país de constituição ou administração, o qual geralmente também determina a capacidade de representar os trabalhadores em um território específico. Nesse sentido, a existência, validade e até mesmo âmbito de acordos firmados sob estas condições podem ser contestados sob o prisma de qual a lei aplicável, o efeito vinculativo do acordo e qual lei que rege o contrato de trabalho. Conclui a doutrinadora que, no âmbito da União Europeia, a questão do conflito de leis parece ter sido resolvida, dando-se prevalência à lei do lugar onde a sede da empresa ou empresa está localizada²³².

A Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento temporário de trabalhadores reconhece a lei dos empregados do país de origem, incluindo os acordos coletivos, salvo nos casos em que a lei do país de destino é melhor para os trabalhadores²³³. Em caso de conflito de leis, o instrumento mais relevante na União Europeia, registre-se, é o Regulamento de Roma I.

A pesquisadora Maria José Serrano García, da Universidade Complutense de Madri, em sua obra sobre competência judicial e lei aplicável no âmbito dos contratos de trabalho internacionais, ensina que um setor da doutrina científica defende que se deve aplicar diretamente a lei do lugar em que se desenvolve o conflito coletivo; em sentido contrário, outra parte assegura que a aplicação desta norma levaria sérias dificuldades quando a lei que deve reger o contrato não se concentra por meio do local da prestação de serviços, devendo-se concluir pelo princípio da lei mais benéfica ao trabalhador, combinando-se os artigos 6º e 7º do

²³¹ SANTOS, B. p. 219.

²³² PIÑEIRO, 2015. p. 230.

²³³ Ver artigos 3º, 8º e 9º. In: EUROPA. Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 21 jan. 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=PT>. Acesso em: 23 jun. 2019.

Convênio de Roma e os artigos 8º e 9º do Regulamento Roma I, decidindo-se em cada caso concreto pela norma que seja mais favorável aos interesses dos trabalhadores²³⁴.

Existem casos, como no da empresa de transportes aéreos Ibéria Linhas Aéreas, onde há previsão expressa de que a convenção coletiva espanhola será aplicada às relações ainda que desenvolvidas no estrangeiro²³⁵. Poderia um trabalhador da Ibéria ajuizar uma petição inicial de ação no Brasil? Será que o juiz brasileiro aplicaria o acordo coletivo firmado na Espanha? São indagações que necessitam de critérios e elementos de conexão objetivos para a resposta e que serão respondidas ao longo da presente tese.

Na Apelação n.º 13.923/16.6T8PRT.P1, o Tribunal do Porto decidiu que um empregado admitido como soldador de estruturas metálicas poderia demandar uma empresa francesa naquela localidade, por se tratar de trabalhador nacional português. O Tribunal se declarou competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia²³⁶, pois não houve a suscitação de incompetência e a ré foi citada e compareceu ao processo.

²³⁴ GARCÍA, Maria José Serrano. **Competencia judicial y ley aplicable em el ámbito de los contratos de trabajo internacionales**: la conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma em reglamentos comunitarios. Madrid: Reus, 2011. p. 133.

²³⁵ MARTÍN, Amparo M. Molina. La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, com especial atención a la negociación colectiva. *In*: RAYMOND, Wilfrido Sanguinetti. **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española**. Madrid: Cinca, 2014. p. 114.

²³⁶ Ver: “APELAÇÃO n.º 13.923/16.6T8PRT.P1 SECÇÃO SOCIAL ACORDAM NA SECÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO I. RELATÓRIO I. 1 No Tribunal da Comarca do Porto – Inst. Central – 1.ª Sec. Trabalho, B..., residente no Porto, tentou a presente acção declarativa de condenação, com processo comum, emergente de contrato individual de trabalho, contra C..., com sede na Rue ..., ..., França, a qual foi distribuída ao Juiz 1, pedindo a condenação desta a pagar-lhe a quantia de €2.327,83 (dois mil trezentos e vinte e sete euros e oitenta e três cêntimos), acrescida de juros contados, à taxa legal, desde a citação até efetivo e integral pagamento. Alega que foi admitido pela Ré para trabalhar, sob as suas ordens e direção, como soldador de estruturas metálicas, pelo período de 25 de janeiro a 3 de abril de 2016, contra o pagamento mensal de €2.320,80. Acontece que a 19 de fevereiro de 2016, a Ré, sem mais prescindiu do Autor, não lhe pagando os dias de trabalho prestados entre 25 de janeiro e 19 de fevereiro, no montante de €2.011,36, bem como não lhe pagou férias, subsídio de férias e de Natal. Procedeu-se a audiência de partes, mas sem que se tenha logrado resolver o litígio por acordo. A Ré foi notificada para apresentar contestação, no prazo e sob cominação legal. Decorrido o prazo legal a Ré não apresentou contestação. I.2 O Tribunal a quo proferiu a decisão seguinte: - [...] O Tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia. Inexistem nulidades que afetem todo o processo. As partes são dotadas de personalidade e capacidade judiciárias e são legítimas. Não existem outras exceções que obstem à apreciação do mérito da causa nem nulidades secundárias de que cumpra conhecer. Cumpre decidir. III. DECISÃO Em face do exposto, acordam os Juízes desta Relação em julgar o recurso improcedente, confirmando a sentença recorrida. Custas a cargo da recorrente, atento o decaimento (art.º 527.º 2, CPC) 1. A competência internacional dos tribunais portugueses para conhecer de determinado litígio de natureza laboral só se afere em função do artigo 10.º do CT, desde que não seja aplicável ao caso convenção de direito internacional. 2. O Regulamento (EU) n.º 1215/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, aplicável em matéria civil e comercial, independentemente da natureza da jurisdição, regula a “Competência em matéria de contratos individuais de trabalho”, nos artigos 20.º a 23.º. 3. Tendo a Ré domicílio social em França e resultando do contrato de trabalho que o local da prestação do trabalho era em França, bem assim que o trabalhador foi contratado em França, deve concluir-se que os Tribunais portugueses não têm competência internacional para conhecer do presente litígio. O facto do autor ser cidadão português e ter domicílio pessoal em Portugal não é suficiente para determinar a competência dos Tribunais Portugueses. 4. A incompetência absoluta decorrente da violação das regras de competência internacional [art.º 96.º al. a), do CPC] é uma excepção dilatária que o Tribunal aprecia

Neste caso, indaga-se: qual seria a convenção coletiva de trabalho aplicável? E será que a jurisdição competente reconheceria a convenção?

Partindo-se da Europa para a América, mais precisamente no Panamá, onde existe um grande movimento de comércio internacional via mar, o artigo 92 do Código Panamenho de Direito Internacional Privado traz disposição segundo a qual as convenções coletivas internacionais se regerão pelo acordado entre as organizações sindicais e o empregador ou, em sua ausência, pela lei do lugar da execução do contrato²³⁷.

No Mercosul não existe um tratado estabelecendo regras sobre contratos internacionais de trabalho, como na União Europeia. Os contratos internacionais de trabalho celebrados dentro de cada país do Mercosul são regidos por normas de Direito Internacional Privado de cada país e, infelizmente, carecem de uniformidade, constituindo-se óbice à segurança jurídica, especialmente no comércio exterior.

Sobre a jurisdição internacional no Mercosul, preciosas são as lições da professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias (informação verbal):

No Mercosul, o Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa entre os Estados Partes do Mercosul, a República da Bolívia e a República do Chile (Protocolo de las Leñas), promulgado pelo Decreto nº 6.891, de 2 de julho de 2009, prevê as regras de cooperação para a comunicação de atos jurisdicionais e administrativos, de reconhecimento e execução de decisões estrangeiras (judiciais ou arbitrais). Essa cooperação se dá por intermédio das autoridades centrais designadas pelos Estados-membros, respeitando-se o princípio da igualdade de tratamentos entre as demandas judiciais nacionais e estrangeiras, sem a exigência de caução ou depósito em juízo. A inovação do Protocolo de Las Leñas foi a criação do mecanismo de homologação de sentença estrangeira por via de carta rogatória, na qual implica “admitir a iniciativa da autoridade judiciária competente do foro de origem. Nesse diapasão, o artigo 19 diz

oficiosamente, devendo abster-se de conhecer do pedido e absolver o réu da instância [art.º 278.º 1, al. a), do CPC]. 5. Contudo, o mesmo Regulamento contém ainda normas que regulam a extensão de competência e, também, o conhecimento oficioso da competência internacional por parte dos Estados-Membros, em concreto, no que aqui importa, os artigos 26.º da Secção 7 (Extensão de Competência) e 28.º da SECÇÃO 8 (Verificação da competência e da admissibilidade). 6. Da conjugação do artigo 28.º 1 com o art.º 26.º1, retira-se que o conhecimento oficioso em matéria de competência internacional, à luz das regras estabelecidas do Regulamento, nos casos em que o requerido domiciliado num Estado-Membro seja demandado no tribunal de outro Estado-Membro, apenas é permitido quando aquele não compareça em juízo ou quando comparecendo a sua intervenção no processo tenha tido como único objectivo a arguição da incompetência do Tribunal. 7. A Ré foi citada em França, no seu domicílio social, e fez-se representar na audiência de partes por mandatário judicial, o qual apresentou procuração com poderes especiais. Como não se logrou alcançar a resolução do litígio por acordo, a Ré foi imediatamente notificada para contestar a acção sob cominação de se considerarem confessados os factos articulados pelo autor e ser proferida sentença como é de direito. 8. Não tendo a Ré contestado, para os efeitos do artigo 28.º1 do Regulamento, compareceu em juízo e, logo, o juiz não podia declarar-se oficiosamente incompetente. Só o poderia fazer caso a Ré tivesse contestado e suscitado essa exceção, coisa que não fez.” *In*: PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 13923/16.6T8PRT.P1**. Relator: Jerónimo Freitas. Porto, 13 mar. 2017. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84996ddd20f9cd88802580ec004f63e8?OpenDokument>. Acesso em: 23 jun. 2019.

²³⁷ PANAMÁ. Gobierno Nacional. Lei 7, de 8 de mayo de 2014. Que adopta o Código de Derecho Internacional Privado de la República de Panamá. **Gaceta Oficial Digital**, a. 110, n. 27530, 8 mayo 2014. Disponível em: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/27530/GacetaNo_27530_20140508.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

que “o pedido de reconhecimento e execução de sentenças e de laudos arbitrais por parte das autoridades jurisdicionais será tramitado por via de cartas rogatórias e por intermédio da Autoridade Central”. **Contudo, o Protocolo de las Leñas não traz regras de jurisdição uniformizadas, nem estabelece soluções em caso de conflitos. Desse modo, quanto aos procedimentos de reconhecimento e execução de sentenças estrangeiras, estas se submetem à lei do Estado requerido, conforme dispõe o artigo 24 do tratado. Assim sendo, os pedidos de cooperação se submetem à norma constitucional de competência para homologar e executar as decisões estrangeiras. O Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdição Internacional em Matéria Contratual, de 5 de agosto de 1994, promulgado pelo Decreto nº 2.095, de 17 de dezembro de 1996, tem âmbito de aplicação limitado apenas aos contratos de natureza civil e comercial, não incluindo os contratos trabalhistas, administrativos, de relações de consumo, dentre outros da lista de exceção do artigo 2º.**²³⁸

Como ensinado, o Protocolo de las Leñas não tem regras de jurisdição padronizadas nem estabelece soluções em casos de conflitos. Mais relacionado aos acordos coletivos de trabalho no aspecto contratual, o Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdição Internacional em Matéria Contratual não incluiu os contratos trabalhistas. Ou seja, não há regramento no Mercosul sobre aplicação e reconhecimento de acordos internacionais de trabalho, ficando o reconhecimento extraterritorial a critério do Direito Internacional Privado do Trabalho de cada país.

Dentro da área marítima, outro problema a ser enfrentado é o das bandeiras de conveniência, que exigem uma atuação sindical e estatal conjunta para se evitar a concorrência desleal e precarização do trabalho humano.

Sobre as bandeiras de conveniência, André de Paiva Toledo e Marcos Edmares Ramos Alvares Silva discorrem, com base na CNUDM de 1982, ser necessário a existência de um vínculo genuíno, substancial, entre o Estado do pavilhão e o navio, sendo o mesmo critério adotado na Convenção de Montego Bay. No entanto, alguns Estados não exigem esse vínculo efetivo, constituindo-se uma conjuntura de baixa normatividade e frágil fiscalização, os chamados Estados de bandeira de conveniência, comportamento que tem gerado desafios no âmbito do Direito do Mar e que a comunidade internacional tem se inclinado para permitir ao Estado costeiro e ao Estado do porto maiores liberdades de intervenção em relação às atividades realizadas por Estados de bandeira de conveniência na zona econômica exclusiva e em alto mar, garantindo-se a possibilidade de fiscalização e controle²³⁹.

²³⁸ Palestra proferida pela professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias sobre Cooperação Jurídica Internacional na Escola Superior do Ministério Público da União, em Brasília/DF, em 23 de outubro de 2018, grifo nosso.

²³⁹ TOLEDO, André de Paiva; SILVA, Marcos Edmares Ramos Alvares. Vínculo substancial e as bandeiras de conveniência: consequências ambientais decorrentes dos navios com registros abertos. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 13, n. 2, p. 160-178, 2016. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/4024/pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

Carlos Roberto Husek²⁴⁰ leciona que nos casos dos navios que não retratam as bandeiras corretas, o aplicador da norma fica sem saber o regime jurídico aplicável; elogia o autor, contudo, a solução dada pelo artigo 6º da Convenção de Roma e conclui que a lei brasileira dá a saída, pois seria fraude à lei, mas as ponderações devem ser realizadas no caso concreto.

Nesse mesmo sentido, a professora Laura Carballo Piñeiro reconhece que o Estado da bandeira desempenhou um papel proeminente na determinação tanto dos tribunais competentes quando da lei que rege as questões do contrato de trabalho, mas afirma que a jurisdição do Estado do porto está se expandindo por causa do princípio da razoabilidade e também da subsidiariedade, que a ajuda a explicar melhor a extraterritorialidade na jurisdição do Estado do porto, quando os Estados da bandeira não cumprem suas responsabilidades. Destaca a autora que a base jurisdicional dessas situações está nos tratados internacionais e nas regras de direito internacional público e privado²⁴¹.

Como se percebe, não existem regras claras sobre aplicação material e espacial do direito internacional do trabalho no setor marítimo, principalmente no Mercosul, tanto em âmbito contratual como extracontratual, sendo necessária a busca de uma maior segurança jurídica para a efetivação de direitos humanos dos trabalhadores e fortalecimento do comércio internacional, no particular.

1.6 CONCLUSÕES PARCIAIS

A partir da análise da sociologia do trabalho marítimo, pode-se concluir com a visualização da dinâmica a bordo e da execução do trabalho, a existência de amplo espaço para melhoria de vida da gente do mar por meio de eliminação de critérios jurídicos estanques para a lei aplicável, elevando-se, por conseguinte, os *standards* trabalhistas.

A OIT exerce um papel de suma importância ao estabelecer os patamares mínimos trabalhistas em suas Convenções Internacionais, inclusive no campo do trabalho marítimo, por meio CTM de 2006, em que referidos *standards* são o piso para o regramento autônomo trabalhista. A OCDE também possui como uma das suas prioridades o regramento sobre direito

²⁴⁰ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217-218.

²⁴¹ PIÑEIRO, Laura Carballo. Port State Jurisdiction over labour conditions: a private international law perspective on extraterritoriality. **The International Journal of Marine and Coastal Law**, v. 31, n. 3, p. 531-551, set. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307918217_Port_State_Jurisdiction_over_Labour_Conditions_A_Private_International_Law_Perspective_on_Extra-territoriality. Acesso em: 23 jun. 2019.

internacional do trabalho. A pluralidade normativa favorece à proteção do trabalhador marítimo nos países signatários.

As principais normas internacionais sobre direito sindical do sistema global, regional e especializado da ONU, assim como a ordem jurídica interna brasileira, privilegiam a autonomia coletiva para elevar progressivamente padrões de direitos heterônomos, e possibilitam a extraterritorialidade das normas coletivas.

2 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E AS RELAÇÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO MARÍTIMO

No capítulo anterior foram estudados os principais aspectos do direito material do trabalho relacionados ao reconhecimento extraterritorial das normas autônomas no direito marítimo, concluindo-se pela possibilidade de aplicação de uma norma coletiva fora das fronteiras geográficas de determinado país. Todavia, caso exista uma norma autônoma com validade interna, outra no país da bandeira do navio, mais uma e diversa no local da sede da empresa, qual deveria ser aplicada a determinado contrato de trabalho e com base em qual critério?

Valendo-se do direito internacional privado, neste capítulo será estudada a lei aplicável às relações de trabalho internacionais e marítimas, com os diversos elementos de conexão norteadores da solução de conflitos, enfrentando-se igualmente a natureza jurídica das normas coletivas e sua incorporação aos contratos internacionais de trabalho, esperando-se identificar o mais adequado caminho para resolver o conflito espacial trabalhista marítimo. Ressalte-se que o debate sobre a lei e norma coletiva aplicáveis nesta tese gira em torno das regras contratuais, pactuadas, e não do reconhecimento de normas extracontratuais.

Em conclusão ao capítulo, como corolário da lei aplicável ao contrato internacional de trabalho marítimo, será analisada a jurisdição competente para conhecer, processar e julgar conflitos nas relações de trabalho marítimas.

2.1 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO EM MATÉRIA TRABALHISTA

A constatação da quebra das fronteiras no mundo do trabalho, notadamente no direito marítimo, aliada à tendência de normas gerais e também autônomas no internacionalismo operário, tornam pujante o aprofundamento na disciplina internacional do trabalho marítimo, tanto na ótica da OIT, como na da OCDE, ganhando os sindicatos globais relevância como atores capazes de articular ações conjuntas que transcendem as fronteiras dos Estados²⁴².

Para se chegar na circulação de normas autônomas coletivas, sindicais, foi cogente o estudo do modelo internacional e interno do sindicalismo, com possibilidades e limites, além

²⁴² FARIAS, 2014.

da natureza jurídica das normas coletivas, de maneira a se compreender, com base na topologia da norma coletiva, se é possível ou não a sua eficácia extraterritorial no direito marítimo.

Neste capítulo aprofundar-se-á na questão da extraterritorialidade e o conflito de leis no espaço, o que será feito com os pilares do Direito Internacional Privado, disciplina adequada a estudar os conflitos espaciais internacionais no seio das relações privadas, que é o caso do conflito de aplicação de normas coletivas trabalhistas entre países diversos.

Nas palavras da professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, “as normas de direito internacional privado objetivam dar soluções aos conflitos espaciais oriundos das relações privadas internacionais”²⁴³.

O Código Comercial brasileiro, Lei nº 556 de 1850²⁴⁴, foi a principal fonte do direito marítimo por muito tempo, estando ainda está em vigor, com plena eficácia, a sua segunda parte, sobre o comércio marítimo; juntamente com o Código Civil de 1916, já substituído por um novo diploma, em 2002, compuseram a principal regulação do direito marítimo brasileiro por décadas²⁴⁵.

Segundo Osvaldo Agripino Castro Júnior:

[...] o direito marítimo é a disciplina jurídica que tem como objeto regular as relações que se dão no navio e a partir do navio, portanto, o conjunto de normas jurídicas que disciplina as atividades necessárias para que as embarcações efetuem o transporte pela via aquaviária.²⁴⁶

O direito marítimo, como leciona Osvaldo Agripino Castro Júnior, em face da sua complexidade e transnacionalidade, tem ampla regulação por organismos internacionais. Trata-se de disciplina que possui relação com várias outras, como o Direito Internacional Privado ou o Direito do Trabalho. Sustenta que o Direito Internacional Privado é de suma relevância para o direito marítimo em face da grande quantidade de nacionalidades existentes no segmento, com grande potencial de conflito, tornando-se imprescindível a identificação da lei e foro aplicáveis²⁴⁷. E arremata:

Assim, quando houver conflito e a regra indicada como aplicável for lei estrangeira, ela deverá passar por dois testes. O primeiro verificará se, conhecido o conteúdo do direito estrangeiro, não será o caso de sua não aplicação. Entre os casos de exceção à aplicação do direito estrangeiro, o mais relevante é a ordem pública. Assim, se a regra

²⁴³ FARIAS, 2013. p. 15.

²⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 556, de 25 de junho de 1850**. Código Comercial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM556compilado.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

²⁴⁵ Existe o Projeto de Lei do Senado nº 287 de 2013, do Novo Código Comercial, em tramitação avançada e, caso aprovado, substituirá o Código de 1850. Cf. BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 487, de 2013**. Autoria: Senador Renan Calheiros (MDB/AL). Ementa: Reforma o Código Comercial. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115437>. Acesso em: 2 out. 2020.

²⁴⁶ CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino. (In)constitucionalização do direito marítimo: breves notas. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 6, n. 32, p. 73-100, maio/jun. 2016. p. 79. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 2 out. 2020.

²⁴⁷ Ibidem.

estrangeira potencialmente aplicável violar a ordem pública do foro, ela não será aplicada, mas sim a norma jurídica do foro local. Deve-se mencionar, portanto, que é comum a cláusula de eleição de foro no estrangeiro em contrato de transporte marítimo; todavia, o Supremo Tribunal Federal, historicamente, tem interpretado a autonomia da vontade para eleição de foro, a fim de observar se o acordado foi a expressão inequívoca da vontade das partes.²⁴⁸

Com os instrumentos do Direito Internacional Privado será dada uma contribuição com o intuito de se conferir a melhor interpretação, com segurança jurídica, no Direito do Trabalho Marítimo, especialmente atribuindo-se eficácia aos direitos sociais consagrados na Constituição da República.

Muitos são os cenários que suscitam conflitos, sendo dois os mais interessantes para estudo do Direito Internacional Privado e Direito do Trabalho Marítimo brasileiro: o de marítimos brasileiros residentes no Brasil e que exercem suas atividades a bordo de embarcações estrangeiras, com sede no exterior, mas que prestam serviços em águas jurisdicionais nacionais e o de trabalhadores estrangeiros que exercem o labor a bordo de embarcação estrangeira, com sede no exterior, e presta serviço a bordo de embarcação estrangeira em águas jurisdicionais brasileiras.

Seja qual for o panorama, há que se ter em pensamento, a partir de pesquisa empírica com base na sociologia do trabalho marítimo internacional²⁴⁹, que a maioria desses trabalhadores são oriundos de países em desenvolvimento, onde a mão de obra é precária e de baixo custo e que, muitas vezes, são contratados por agências marítimas brasileiras que representam empresas de navegação estrangeiras com sede no exterior, sobretudo na Europa e nos Estados Unidos:

Tais contratos são redigidos em língua inglesa e possuem cláusula de solução de litígios com foro privilegiado no exterior (Chipre, Panamá, Singapura, EUA, Itália, Grécia, Malta, Reino Unido etc.) e não obstante serem utilizados há mais de 15 anos, o Estado brasileiro, especialmente por meio do Ministério Público do Trabalho, não tem exercido uma fiscalização eficaz por falta de experiência no assunto. [...] Tais contratos visam inviabilizar qualquer reclamação dos trabalhadores marítimos, além de estabelecerem um salário em dólares norte-americanos com renúncia das leis brasileiras e sem qualquer garantia dos direitos sociais como o fundo de garantia, previdência social, férias, seguro por acidente de trabalho. Enfim, esses contratos refutam completamente a aplicação da legislação nacional e os direitos sociais assegurados nos arts. 6º e 7º da Constituição da República.²⁵⁰

No terreno do trabalho marítimo fica evidente o aumento de conflitos conectados a duas ou mais jurisdições por diversos elementos, como contrato de trabalho, sede da empresa,

²⁴⁸ CASTRO JÚNIOR, 2016. p. 94.

²⁴⁹ Ver SAMPSON, 2018.

²⁵⁰ ANJOS, José Haroldo dos. O contrato de trabalho dos marítimos nas embarcações estrangeiras. In: CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. (coord.). **Direito marítimo, regulação e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 202.

localização de bens.²⁵¹ Não obstante, a jurisdição competente ainda é baseada na territorialidade, subdividindo-se em outros dois tipos: a) jurisdição subjetiva, que abarca a aplicação da lei do Estado exercendo jurisdição sobre atos praticados a partir de seu território e finalizados em qualquer outro local fora do Estado de origem e; b) jurisdição objetiva, concebida sobre os indivíduos em local onde os atos tenham efeitos, mesmo que a ação tenha se iniciado fora de seu território.²⁵²

Inez Lopes Matos Carneiro de Farias ensina que são elementos de conexão relativamente comuns, no direito internacional privado, a pessoa, o objeto e o ato ou a vontade das partes; no entanto, em conflitos trabalhistas, os elementos de conexão habitualmente utilizados são nacionalidade, domicílio das partes, residência habitual, local da contratação, lei do local da prestação de serviços e lei do lugar da situação dos bens.²⁵³

Defende Inez Lopes Matos Carneiro de Farias que o sistema jurídico nacional brasileiro adota em regra o critério da territorialidade como geral para se determinar a lei aplicável às relações de trabalho, seguindo a lógica ainda da previsão do artigo 198 do Código de Bustamante. A Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, por outro lado, adota o sistema de local da celebração do contrato para definição da lei aplicável, sendo omissa quanto à possibilidade de existir autonomia da vontade das partes para escolha da lei aplicável aos contratos internacionais. Finalmente, a Súmula 207 do TST aplicava a lei do local da prestação do serviço; referida súmula foi cancelada para se aplicar a legislação mais favorável ao trabalhador em situações nas quais o início da atividade laboral ocorre no Brasil e, posteriormente, esse trabalhador é transferido para prestar serviços no exterior.²⁵⁴

Traz ainda Inez Lopes Matos Carneiro de Farias uma série de situações sobre possíveis conflitos de leis aplicáveis no campo das relações de trabalho, apontando as soluções adequadas, em texto escrito antes da revogação da Súmula 207 do TST.

No que toca aos trabalhadores em região de fronteira, dos migrantes que conservem a sua residência habitual no Estado vizinho, na qual regressa diariamente ou ao menos uma vez por semana, existe o regramento da Convenção Internacional Sobre a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares, chamando-se a atenção, desde já, para o fato de que o Brasil é o único país do Mercosul que não ratificou referida Convenção. Nesta hipótese, para

²⁵¹ FARIAS, 2013. p. 19.

²⁵² BARBOSA, Marcelo de Souza. A guerra cibernética no ambiente marítimo. **Revista marítima brasileira**, v. 138, n. 04/06, p. 146-163, abr./jun. 2018. p. 155. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/revistamaritima/article/view/356/335>. Acesso em: 30 jun. 2020.

²⁵³ FARIAS, 2013. p. 21.

²⁵⁴ Ibidem. p. 21-22.

a autora, a lei aplicável ao brasileiro contratado no Brasil para trabalhar diariamente em outro país, caso o brasileiro esteja domiciliado no Brasil e o empregador seja brasileiro, será a brasileira, com alicerce no artigo 651, §2º, da CLT.²⁵⁵

Com relação aos trabalhadores em embarcações e aeronaves, sustenta a professora que existem duas situações distintas e que devem ser analisadas para se determinar a lei aplicável:

(i) a do trabalhador domiciliado no Brasil que é contratado em território brasileiro para prestar serviços em embarcações e aeronaves; e (ii) a do trabalhador domiciliado no exterior, cuja celebração do contrato ocorre no estrangeiro e a prestação de serviço não ocorre em território brasileiro (mar internacional, por exemplo).²⁵⁶

Sobre a primeira situação, do brasileiro domiciliado no Brasil, na linha inclusive do que vem sendo decidido pelo TST, a legislação brasileira deveria ser aplicada, haja vista que o local da prestação dos serviços ocorreu no Brasil. E prossegue:

Já com relação ao segundo caso, a regra geral é a lei do pavilhão ou do navio, uma vez que “o Direito Internacional entende pela aplicação da lei do pavilhão ou da bandeira ao trabalho envolvendo marítimo, realizado preponderantemente em alto-mar, entendendo-se aplicável a legislação do país no qual está matriculada a embarcação”.²⁵⁷

Concorda-se integralmente com a visão da autora em ambas as hipóteses; outras serão analisadas no próximo tópico deste capítulo, notadamente a de brasileiros contratados no exterior e que prestam serviços em águas jurisdicionais brasileiras, de quando a bandeira do pavilhão for uma bandeira nitidamente de conveniência com o intuito de precarizar direitos, hipótese na qual poderá se falar em aplicação da legislação que não a da bandeira, e de normas autônomas extraterritoriais.

2.2 AS BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA E O CONFLITO ESPACIAL DE NORMAS NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO

Um aspecto de necessária compreensão para a aplicação das regras de Direito Internacional Privado e, por conseguinte, do correto direito aplicável ao contrato internacional de trabalho do marítimo, é o das bandeiras de conveniência.

Para Osvaldo Agripino de Castro Júnior a temática das bandeiras de conveniência é assunto de grande relevância econômica e estratégica, haja vista que de um lado os armadores defendem a redução dos custos e, por outro lado, os trabalhadores e governos criticam a

²⁵⁵ FARIAS, 2013. p. 23-24.

²⁵⁶ Ibidem. p. 24-25.

²⁵⁷ Ibidem. p. 25.

redução, porquanto os argumentos repousam nos baixos salários e más condições de trabalho, além da sonegação de tributos.²⁵⁸

Em face do crescimento do comércio internacional e da globalização, bem como a partir da abertura da navegação de cabotagem para navios não nacionais, com a Emenda Constitucional nº 07/95²⁵⁹, é uma realidade a exploração de atividades marítimas por empresas estrangeiras.

Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borger Moschen, em estudo sobre a efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência, afirmam que as relações de hierarquia e convivência a bordo dos navios foram por séculos regulamentadas por meio de costumes, frutos da vivência do mar, sendo que ao longo da história ocorreu “[...] de forma gradativa a evolução na fiscalização e na regulamentação dos direitos trabalhistas dos marítimos.”²⁶⁰ E concluem:

Nesse cenário plenamente complexo, os marítimos permanecem à mercê de qualquer proteção jurídica, sendo submetidos a deserções em terras estrangeiras, privados de salários e de meios de repatriação. O Estado do Porto não reconhece a jurisdição, e o Estado da Bandeira demonstra desinteresse. Não há tribunais para os quais se podem apelar, e, mesmo nos casos de o proprietário da embarcação ser conhecido, as complexidades de um processo, bem como seus custos, são inacessíveis.²⁶¹

Nessa paisagem intrincada, transnacional, envolvendo trabalhadores de múltiplas nacionalidades, com uma unidade produtiva que se desloca entre as fronteiras geográficas de diversos países, é que surgem as bandeiras de conveniência. Aponta Carla Adriana Comitre Gilbertoni²⁶² que a prática de se registrar os navios em países dos quais os proprietários não são necessariamente cidadãos é muito antiga e passou a ser desenvolvida a partir da década de 50 (cinquenta) do século passado, sendo que, hoje em dia, ao menos 40% (quarenta por cento) da frota mundial encontra-se registrada em países que oferecem bandeira de conveniência.

No âmbito do trabalho marítimo, os sujeitos da relação de emprego, empregado e empregador podem ser de nacionalidades distintas, o navio poderá arvorar a bandeira de um terceiro país, por sua vez distinto do da sede da empresa, e o contratante do serviço também poderá ser de outro país.

²⁵⁸ CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. Segurança marítima e bandeiras de conveniência: possibilidades de regulação. In: CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. (coord.). **Direito marítimo, regulação e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2011b. p. 592.

²⁵⁹ BRASIL. **Emenda constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995**. Altera o art. 178 da Constituição Federal e dispõe sobre a adoção de Medidas Provisórias. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc07.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

²⁶⁰ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 95-96.

²⁶¹ Ibidem. p. 96.

²⁶² GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. **Teoria e prática do direito marítimo**. 3. ed. atual., rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2014. p. 84.

Destaca Carla Adriana Comitre Gilbertoni que os países que permitem a bandeira de conveniência não fazem cumprir os padrões mínimos de segurança e de direitos trabalhistas, individuais e coletivos dos trabalhadores e que, igualmente, os países de origem, da nacionalidade dos trabalhadores, também pouco podem fazer em face da referida realidade, haja vista que o critério consagrado para regular as relações marítimas internacionais é de aplicação da norma do país da bandeira, em geral inexistente.²⁶³

E define os pavilhões ou bandeiras de conveniência como:

[...] a outorga de alguns Estados de sua nacionalidade a alguns navios estrangeiros. São navios que, sendo de propriedade de pessoas domiciliadas em um país, são matriculados em outro país, devido aos benefícios auferidos com a legislação dos mesmos.²⁶⁴

Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borger Moschen assim definem as bandeiras de conveniência:

Também denominada de registros independentes, de complacência ou de favor, essa prática revela-se como estratégia econômica de empresas do ramo de transporte marítimo, que realizam o registro de embarcações em outros Estados – geralmente subdesenvolvidos e com receita irrisória – com os quais não possuem qualquer relação, a fim de ver reduzidos custos tributários, trabalhistas e técnicos. Trata-se, como se vê, de verdadeira evasão legal.²⁶⁵

As bandeiras de conveniência são caracterizadas por oferecerem facilidades de registro e pouca ou nenhuma carga fiscal, em não impor nacionalidade obrigatória ao capitão ou tripulantes e não dispõem de mecanismos para impor regulamentações nacionais ou internacionais para exercer qualquer controle sob as companhias²⁶⁶.

Como aponta Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho:

[...] todo navio possui um nome e um porto de registro, o qual lhe confere uma nacionalidade, que se aperfeiçoa pelo direito de arvorar a bandeira do país no qual foi registrado. É, portanto, um bem móvel singular, individualizado, com identidade própria.²⁶⁷

Carla Adriana Comitre Gilbertoni deixa claro que uma das estratégias competitivas dos países caracterizados como bandeiras de conveniência repousa no fato de se alijarem, propositadamente, do direito internacional privado ao deixar de ratificar as convenções mais relevantes do segmento:

Atualmente é comum que os armadores de um país registrem seus navios em outro, adotando a bandeira de conveniência como estratégia de competitividade, uma vez que as exigências e obrigações jurídicas repercutem na formação do preço do frete.

²⁶³ GIBERTONI, 2014. p. 84.

²⁶⁴ Ibidem. p. 84-85.

²⁶⁵ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 99.

²⁶⁶ GIBERTONI, op. cit. p. 85.

²⁶⁷ MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Navios de bandeiras estrangeiras operando em águas jurisdicionais brasileiras: competência da Justiça do Trabalho e aplicação da legislação brasileira. In: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 180.

Além das vantagens econômicas, em geral, as legislações são menos severas em relação a segurança e equipamentos de bordo. Isso decorre do fato de os países que concedem tais bandeiras não serem signatários das convenções de maior importância no cenário de navegação, como a CNUDM, MARPOL, SOLAS 1974, CLC/69, dentre outras. E, quando o são, é comum que esses países não implementem tais padrões (standards) e que muitos navios que se registrem em tais países são perigosos e abaixo do padrão (substandards).²⁶⁸

Esclarecem Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borger Moschen que a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (*United Nations Convention on the Law of the Sea*), ratificada pelo Brasil, traz as regras gerais e conceitos atinentes ao direito do mar, especialmente no tocante à nacionalidade dos navios, elemento fundamental para se determinar a singularidade, jurisdição competente à embarcação e à tripulação quando em águas internacionais. A partir do registro a embarcação passa a ter o direito de arvorar a bandeira do Estado, devendo cumprir as obrigações e gozar os benefícios decorrentes daquela nacionalidade. Com a atribuição da nacionalidade do navio define-se: a) o Estado que exerce sua proteção, inclusive representação diplomática e consular; b) a jurisdição competente em águas internacionais; c) os tratados aplicáveis; d) o Estado que exerce a sua vigilância²⁶⁹.

O artigo 94²⁷⁰ da CNUDM é expresso ao dispor que o Estado da bandeira é quem exerce o direito sobre o navio que arvora a sua bandeira, inclusive em questões de tripulação e sociais que se relacionem com o navio.

Pode-se inferir, destarte, que pela CNUDM a nacionalidade do navio é o elemento de conexão determinante para as normas jurídicas travadas a bordo do navio, inclusive as trabalhistas.

Em âmbito doméstico é a Lei nº 9432/97²⁷¹ que traz os requisitos para concessão da nacionalidade brasileira a embarcações e determina, em seu artigo 3º, que:

Terão direito a arvorar a bandeira brasileira as embarcações:

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

²⁶⁸ GIBERTONI, 2014. p. 85.

²⁶⁹ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 97.

²⁷⁰ Eis: “Artigo 94. Deveres do Estado de bandeira: 1. Todo Estado deve exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvorem a sua bandeira. 2. Em particular, todo Estado deve: a) manter um registro de navios no qual figurem os nomes e as características dos navios que arvorem a sua bandeira, com exceção daqueles que, pelo seu reduzido tamanho, estejam excluídos dos regulamentos internacionais geralmente aceitos; e b) exercer a sua jurisdição de conformidade com o seu direito interno sobre todo o navio que arvore a sua bandeira e sobre o capitão, os oficiais e a tripulação, em questões administrativas, técnicas e sociais que se relacionem com o navio.” *In*: BRASIL. **Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990**. Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and99165-90.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

²⁷¹ BRASIL. **Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997**. Dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1997b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9432.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

II) sob contrato de afretamento a casco nu, por empresa brasileira de navegação, condicionado à suspensão provisória de bandeira no país de origem.²⁷²

Nas embarcações de bandeira brasileira deverão necessariamente ser brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da população, conforme artigo 4º da Lei nº 9.432/97²⁷³.

Os países que registram navios sem vínculo efetivo com o território, estão, em tese, a violar o artigo 91, parágrafo primeiro, da CNUDM, Decreto nº 99.165/90²⁷⁴, segundo o qual deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio que arvora a bandeira daquele Estado²⁷⁵. Na prática, como salientam Ana Gabriela Camatta Zanutelli e Valesca Raizer Borger Moschen, referida violação a uma obrigação convencional não gera consequência legal seja ao navio ou ao Estado que concede o registro da bandeira; isso ocorre devido à redação do próprio parágrafo primeiro citado, o qual atribui aos Estados competência para estabelecer o requisito para a concessão da nacionalidade e também o vínculo efetivo entre o Estado de registro e o navio²⁷⁶.

No mesmo sentido é a crítica de Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho:

A CNUDM estabelece, em seu art. 91, a necessidade de existência de um vínculo substancial entre o Estado que concede o direito de arvorar a sua bandeira e o navio. Contudo, a própria Convenção confere ao Estado a prerrogativa de estabelecer os requisitos necessários para a atribuição de sua nacionalidade e o direito de arvorar o seu pavilhão (bandeira). Ao mesmo tempo em que se exige a existência do vínculo substancial entre o navio e o Estado, a norma flexibiliza este importante princípio ao atribuir ao Estado da Bandeira o disciplinamento deste vínculo substancial, ao permitir que o próprio país de registro estabeleça os critérios definidores para o aceite do registro.²⁷⁷

A parcela do setor mais prejudicada, com os registros abertos, é a tripulação marítima.

Veja-se:

Como salientado, os países que abrem seus registros a embarcações estrangeiras consistem em pequenas potências que não dispõem de verbas suficientes à regulamentação e à fiscalização dos navios. A mais prejudicada é, pois, a tripulação marítima, composta basicamente por mão de obra advinda de países subdesenvolvidos – com destaque para as Filipinas. Tais trabalhadores não dispõem de qualquer meio eficaz de defesa e proteção, jurisdicional ou sindical, não encontrando outra opção senão sujeitarem-se às condições de trabalho a bordo. Trata-se de violação a direitos trabalhistas fundamentais por meio da exploração da mão de obra, com o objetivo de reduzir os custos da atividade exploratória e praticar preços muito inferiores aos do

²⁷² BRASIL, 1997b.

²⁷³ Eis: “Art. 4º Nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação.” *In*: *Ibidem*.

²⁷⁴ BRASIL, 1990.

²⁷⁵ Confira: “Artigo 91. Nacionalidade dos navios: 1. Todo estado deve estabelecer os requisitos necessários para a atribuição da sua nacionalidade a navios, para o registro de navios no seu território e para o direito de arvorar a sua bandeira. Os navios possuem a nacionalidade do Estado cuja bandeira estejam autorizados a arvorar. Deve existir um vínculo substancial entre o Estado e o navio. 2. Todo estado deve fornecer aos navios a que tenha concedido o direito de arvorar a sua bandeira os documentos pertinentes.” *In*: *Ibidem*.

²⁷⁶ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 100.

²⁷⁷ MEIRINHO, 2014. p. 181.

mercado. No caso da fenomenologia das bandeiras de conveniência, a situação é ainda mais digna de atenção, haja vista as normas trabalhistas não poderem ser sequer cumpridas, simplesmente porque não existem. Se os países que permitem o registro não têm interesse e meios de fazer cumprir padrões mínimos de segurança, da mesma forma os países de procedência dos profissionais carecem de mecanismos de defesa, visto que nas relações de trabalho aplicam-se as legislações – quando existentes – do país da bandeira.²⁷⁸

Oswaldo Agripino de Castro Júnior deixa evidente em sua definição o intuito da bandeira de conveniência, ao afirmar que se trata do “[...] registro de navio em país para reduzir o pagamento de custos de tributos, custos de tripulantes, segurança e manutenção do navio. O país do registro determina as normas que se aplicam ao navio (lei do pavilhão)”²⁷⁹ e traz o dado histórico de que o navio *Belen Quezada* teria sido o primeiro a obter registro no Panamá, no ano de 1919, e que, a partir deste registro, vários proprietários de navios norte-americanos e europeus migraram para o Panamá para registrar seus navios²⁸⁰.

Haijiang Yang, em tese de doutorado, no mesmo sentido, afirma que a expressão bandeira de conveniência (Flag of Convenience – FoC) é usada para Estados como Panamá e Libéria, os quais permitem aos armadores estrangeiros sem conexão com eles o registro de navios, conferindo-lhes nacionalidade²⁸¹. Referidos países, em sua visão, atraíram grande parte dos navios comerciais a partir de políticas rasteiras para condições de registros e custos econômicos. Em outras palavras, a facilidade do registro, junto com os baixos custos operacionais e de tripulação, aliados à jurisdição fraca e ausência de controle, fazem com que as empresas não observem *standards* relevantes e concorrência desleal com aqueles armadores que não possuem os navios registrados dessa maneira.

Hoje, em uma mudança normativa, muitos países que integram o rol das nações intituladas como de bandeira de conveniência também são partes da maioria das convenções sobre segurança marítima. Não obstante, embora sejam partes das referidas convenções, os países não implementam os *standards* convencionais e, por sua vez, muitos navios que não conseguem cumprir os *standards* mínimos e sociais aproveitam para se registrar em referidas localidades de fiscalização fraca no país da bandeira.²⁸²

As normas trabalhistas, de fato, estão entre as mais difíceis de se aplicar internacionalmente, inclusive no direito marítimo. Elisabeth Desombre sustenta que um dos

²⁷⁸ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 101-102.

²⁷⁹ CASTRO JÚNIOR, Oswaldo Agripino de. Direito marítimo, regulação e desenvolvimento: breves notas. In: CASTRO JÚNIOR, Oswaldo Agripino de. (coord.). **Direito marítimo, regulação e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2011a. p. 88.

²⁸⁰ Ibidem.

²⁸¹ YANG, Haijiang. **Jurisdiction of the coastal state over foreign merchant ships in internal Waters and the territorial sea**. Hamburg: Springer, 2006. p. 23-24.

²⁸² CASTRO JÚNIOR, op. cit. p. 89.

principais incentivos para se registrar navios em registros abertos é reduzir os custos operacionais e que o trabalho é o aspecto mais caro do transporte marítimo internacional, fundamento pelo qual resistem os armadores/donos de navios a elevar padrões trabalhistas²⁸³. Ademais, é extremamente difícil de se verificar se os navios estão de fato cumprindo os padrões trabalhistas a que se obrigaram. Diferentemente de padrões de equipamento, maquinário, de mais fácil aferição objetiva, eventualmente apenas uma vez, as normas trabalhistas podem ser mantidas ou ignoradas em diferentes momentos e também são de muito mais difícil fiscalização, existindo notícia inclusive de falsos livros de pagamento e que oficiais podem ser compelidos a mentir sobre condições e regulamentos trabalhistas aplicados a bordo²⁸⁴.

A Convenção do Trabalho Marítimo, CTM ou MLC 2006, tópico do primeiro capítulo desta tese, possui o condão de tentar estabelecer *standards* universais buscando-se melhorar a condição dos trabalhadores de todo o setor marítimo. As Filipinas e a Rússia ratificaram referida Convenção no ano de 2012 e, por conseguinte, esta entrou em vigor internacionalmente em agosto de 2013, após atingir 30 (trinta) ratificações, tendo sido consolidados padrões trabalhistas internacionais para o trabalho marítimo.

Com o advento da CTM pretende-se que seja levado o trabalho decente para a gente do mar por meio de padrões mínimos de trabalho, “[...] seja qual for o pavilhão do navio em que trabalham, além de estabelecer as obrigações dos armadores, dos Estados de registro, dos do porto e os dos fornecedores de mão de obra”²⁸⁵.

Malgrado haja um esforço orquestrado entre os Estados no âmbito da OIT para construção de patamares mínimos universais, há uma grande dificuldade para a realização dos direitos gestados nas Convenções, ainda que ratificados pelos Estados-membros.

Com efeito, com frequência se constata o descumprimento do direito convencional da OIT ratificado pelos Estados, notadamente pela concorrência mundial de mão de obra, muito evidente no seio do trabalho marítimo internacional e pela ausência de mecanismos internacionais, inclusive na OIT, para se exigir coercitivamente o cumprimento das Convenções internacionais.

No trabalho marítimo, entretanto, a ausência de uniformização das regras e a busca pelo local mais barato para o registro chegou a um limite onde se tenta buscar a elevação dos *standards* e a padronização de regras para o comércio exterior sustentável.

²⁸³ DESOMBRE, Elizabeth R. **Flagging standards: globalization and environmental safety, and labor regulation at sea.** Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2006. p. 13.

²⁸⁴ Ibidem. p. 13.

²⁸⁵ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 103.

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho aduz, nesse diapasão, que “o custo do armador com a tripulação não é padronizado universalmente na medida em que as empresas de navegação podem buscar, ao redor do mundo, as tripulações mais baratas disponíveis, tudo sob o beneplácito das bandeiras de conveniência”²⁸⁶.

Uma das práticas atuais que os países vêm tentando desenvolver para coibir o uso das bandeiras de conveniência é o do segundo registro do navio em adição ao registro primário e original.

O primeiro desses registros internacionais, registra Elizabeth Desombre, ocorreu quando a França se curvou à pressão dos armadores por um registro de menor custo e, por conseguinte, franqueou a possibilidade de se fazer um registro, em 1986, nas Ilhas Kerguelen, parte da reivindicação territorial da França na Antártica. Com essa medida, a França deixou de exigir a totalidade da tripulação francesa e passou a obrigar que apenas um quarto da tripulação deveria ser nacional francesa. Em 2004 já existiam 126 navios registrados em Território Antártico francês. Seguindo-se os passos da França, Portugal iniciou um registro internacional de navios sediado na Madeira e a Espanha nas Ilhas Canária²⁸⁷.

O Brasil instituiu o segundo registro na Lei nº 9.432/1997, regulamentada pelo Decreto nº 2.256/1997²⁸⁸, denominado Registro Especial Brasileiro (REB). O artigo 1º do Decreto nº 2.256/1997 deixa claro que o REB será efetuado pelo Tribunal Marítimo, não suprimindo e sendo complementar ao registro da propriedade marítima. Dado o caráter complementar, o primeiro registro, originário, será suspenso e o navio ingressará na frota mercante do Estado do segundo registro. Não é apenas o Brasil que oferece o segundo registro, frise-se: outros países, notadamente os Europeus, estão aderindo à prática, de maneira a tentar oferecer vantagens semelhantes aos dos Estados das bandeiras de conveniência, fomentando a indústria nacional.

Em âmbito nacional, consoante artigo 3º e 11 da Lei nº 9.432/1997, e regulamentação do artigo 2º e seguintes do Decreto nº 2.256/1997, referido registro é oferecido à embarcação estrangeira sob contrato de afretamento a casco nu por empresa brasileira, condicionando o Registro Especial à suspensão provisória da bandeira no país de origem. Dentre as vantagens de ostentar o registro brasileiro está a de que “a tripulação contratada pelos navios de bandeira brasileira, por sua vez, é beneficiada pela aplicação da própria legislação trabalhista nacional

²⁸⁶ MEIRINHO, 2014, p. 185.

²⁸⁷ DESOMBRE, 2006, p. 86.

²⁸⁸ BRASIL. **Decreto nº 2.256, de 17 de junho de 1997**. Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [1997a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1997/D2256.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

em seus contratos de trabalho”²⁸⁹. O artigo 8º do Decreto nº 2.256/1997, nesse sentido, dispõe que “as convenções e os acordos coletivos de trabalho regerão as condições de trabalho para as tripulações das embarcações registradas no REB, estipulando, dentre outras normas, as relativas a remuneração e regime de férias”²⁹⁰.

Como se trata de um Decreto regulamentador da legislação ordinária brasileira, por sua vez destituída de eficácia extraterritorial ou da possibilidade de adesão por parte de outros países, significa que o Decreto busca apenas ratificar que as convenções e acordos coletivos de trabalho nacionais regerão as relações trabalhistas travadas a bordo do navio de bandeira nacional, ainda que em Registro Especial Brasileiro. Aludida disposição é desnecessária, pois, levando-se em consideração o registro brasileiro e a existência da caracterização de bandeira de conveniência em solo nacional, aplicável seria, independentemente da referida disposição, a legislação nacional com as convenções nacionais, por critérios do próprio Direito Internacional Privado, como os da proximidade e norma mais benéfica.

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho salienta que, com os pavilhões de conveniência, os navios são tripulados, preponderantemente, por marítimos de diversas nacionalidades submetidos a legislação do país da bandeira, sendo que a regra é que a maioria desses profissionais não goza, portanto, da adequada proteção trabalhista caracterizada pelo trabalho digno e decente²⁹¹.

Consoante leciona Rodrigo de Lacerda Carelli²⁹², se atualmente a sociedade vive uma mobilidade de bens, serviços e capitais nunca vista anteriormente e, igualmente, constata-se a evolução dos meios de transporte a tal ponto de que em poucas horas as pessoas possam ter trocado de país ou continente, a velocidade dessas transformações no tocante à proteção dos trabalhadores que deixam seu país de origem para realizar a profissão em outro país é muito alta. “De fato, a globalização chegou para bens, capitais e informações, mas não chegou para os homens, em especial para os trabalhadores”²⁹³.

Prossegue o autor aduzindo que diversos aspectos atinentes à soberania estatal foram colocados em xeque pela globalização, com a possibilidade de órgãos supranacionais ou transnacionais ditarem o direito e até mesmo o avanço da autorregulação pelo poder privado;

²⁸⁹ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 109.

²⁹⁰ BRASIL, 1997a.

²⁹¹ MEIRINHO, 2014. p. 191.

²⁹² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho do estrangeiro no setor aquaviário: uma análise da resolução normativa nº 72 do Conselho Nacional de Imigração. In: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 200-210.

²⁹³ Ibidem. p. 200.

no entanto, a circulação ficou muito mais restrita ao econômico, não existindo a plena circulação de pessoas e direitos, especialmente sociais, no globo terrestre²⁹⁴.

A CLT contém capítulo sobre a Nacionalização do Trabalho e, na Seção I, especificamente, traz um título sobre a proporcionalidade de empregados brasileiros, onde está expresso no artigo 354 a obrigatoriedade de as atividades econômicas em território nacional respeitarem a proporção de 2/3 (dois terços) de trabalhadores brasileiros²⁹⁵.

Com o advento da Constituição de 1988 foi levantado o debate sobre a recepção deste regramento acerca da proteção à nacionalidade, tendo-se concluído que houve a recepção pelo constituinte originário, por não ter ocorrido discriminação entre brasileiros e estrangeiros residentes.

Confira-se, a propósito, a posição de Rodrigo Carelli:

Desta forma, o art. 352 da Consolidação das Leis do Trabalho, que impõe a manutenção de no mínimo 2/3 (dois terços) de trabalhadores brasileiros em cada empresa, bem como os dispositivos seguintes no mesmo capítulo, dentre eles a proibição de salário inferior a trabalhadores nacionais do que aquele praticado ao estrangeiro na mesma empresa, estão ainda em pleno vigor no ordenamento jurídico brasileiro, melhor dizendo, foram recepcionados pela Constituição da República de 1988. Aqui não se está deixando de tratar de forma isonômica trabalhadores brasileiros e estrangeiros, mas sim protegendo esses primeiros de uma contratação de estrangeiros que venham para ocupação dos postos de trabalho existentes no País. Por certo, a Constituição Federal é a carta política da nação brasileira, não tendo a pretensão de ser uma declaração de direitos humanos universais.²⁹⁶

Uma das novas formas de precarização trabalhista, como apontado pelo autor, é a “importação” de trabalhadores que aceitariam condições aviltantes de trabalho; tal fato, deixasse assinalado, ocorre igualmente no setor marítimo e, buscando-se de alguma maneira a proteção do trabalhador marítimo nacional, e a manutenção de condições dignas de trabalho, já sob a vigência da Constituição de 1988, foi promulgada a Lei n. 9.432/97, regulamentadora do transporte aquaviário no Brasil, a qual seguiu a regra de proporcionalidade mínima de nacionais nas bandeiras nacionais, no que toca ao comandante, chefe de máquinas e dois terços da tripulação; já as embarcações estrangeiras que atuam em território nacional deverão atender a proporcionalidade de Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração.

Com efeito, a legislação interna nacional impõe a proporcionalidade de marítimos brasileiros embarcados em navios estrangeiros após determinado período de tempo de operação

²⁹⁴ CARELLI, R., 2014. p. 201.

²⁹⁵ Eis: “Art. 354 - A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar. Parágrafo único - A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.” *In*: BRASIL, 2017d.

²⁹⁶ CARELLI, R., op. cit. p. 204.

em águas jurisdicionais brasileiras, consoante regulamentação da Resolução Normativa nº 06/2017 do Conselho Nacional de Imigração²⁹⁷, a qual trata das proporções de brasileiros trabalhando por prazo superior a 90 (noventa) dias contínuos.

O mar territorial brasileiro, conforme o artigo 1º da Lei nº 8.617/93²⁹⁸, compreende: “uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil” e, consoante artigo 2º da mesma Lei, a soberania do Brasil estende-se ao mar territorial²⁹⁹.

Existem algumas hipóteses, contudo, em que o centro da gravidade das relações jurídicas não necessariamente deverá ser o da lei do pavilhão, especialmente quando ficar constatado o caso da bandeira de conveniência sem a existência do vínculo substancial.

A hipótese mais razoável, contemporânea, para que as relações da gente do mar travadas a bordo sejam reguladas pelo país da bandeira é quando o navio estiver operando em águas internacionais, ou seja, em um espaço marítimo não submetido à jurisdição de nenhum Estado. Na situação descrita, de quando o navio estiver operando em águas internacionais, é extremamente difícil se sobrepôr qualquer outro critério ou centro gravitacional que não o da bandeira do navio.

Acredita-se que em um futuro breve a quase totalidade dos países que venham a arvorar bandeira em navios internacionais terá ratificado a CTM da OIT, ocasião em que haverá um consenso normativo mínimo ainda mais amplo em torno da lei aplicável à gente do mar. Os critérios de lei aplicável, nessa hipótese futura, terão ainda mais relevância apenas para se eleger adequadamente o acordo coletivo ou convenção coletiva aplicável, residindo a diferenciação da lei aplicável na norma autônoma elaborada com aquele armador, navio e/ou equipe atrelada à bandeira do navio.

²⁹⁷ BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portal de Imigração. Conselho Nacional de Imigração. **Resolução Normativa nº 06/2017**. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/resolucoes_normativas/RESOLUÇÃO_NORMATIVA_Nº_06.pdf. Acesso em: 30 jun. 2019.

²⁹⁸ BRASIL. **Lei nº 8.617, de 4 de janeiro de 1993**. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileiros, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18617.htm. Acesso em: 30 jun. 2019.

²⁹⁹ “Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil. Parágrafo único. Nos locais em que a costa apresente recorte profundos e reentrâncias ou em que exista uma franja de ilhas ao longo da costa na sua proximidade imediata, será adotado o método das linhas de base retas, ligando pontos apropriados, para o traçado da linha de base, a partir da qual será medida a extensão do mar territorial. Art. 2º A soberania do Brasil estende-se ao mar territorial, ao espaço aéreo sobrejacente, bem como ao seu leito e subsolo.” *In*: Ibidem.

Malgrado o Brasil ainda se mostre de certa maneira refratário ao contexto de Direito Internacional, os países mais poderosos economicamente e até belicamente influenciam de maneira decisiva os comandos normativos inseridos em tratados e convenções internacionais, de maneira a beneficiar os seus interesses nacionais, quiçá o da sua indústria³⁰⁰.

Em diversas outras circunstâncias, todavia, a lei aplicável não deveria ser a da bandeira do navio.

No curso da história do direito do trabalho marítimo, e acredita-se que por indução da própria globalização e da corrida internacional econômica, o critério da bandeira do navio passou a ser claramente fraudado, burlado, sem que o sistema jurídico-normativo globalizado tenha dado uma resposta a contento.

Explica-se.

A própria expressão “bandeira de conveniência”, difundida internacionalmente, nada mais significa do que uma “fraude na utilização da bandeira”, ou “bandeira utilizada para baratear custos”, à unanimidade da doutrina que estuda gente do mar, sem que o direito do trabalho marítimo internacional tenha barrado adequadamente a burla jurídica criada com a utilização de bandeiras de fachada.

Não se pode permitir a utilização da lei da bandeira como um elemento absoluto, podendo o critério sofrer limitações pela lei do contrato ou pela lei do local da execução, ou até mesmo pela Lei da Expatriação³⁰¹ e aplicação da norma mais benéfica, seguindo os moldes dos contratos que envolvam brasileiros contratados no Brasil e transferidos para trabalhar no exterior, ou quando parte da prestação dos serviços ocorrer em território nacional, à luz do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82³⁰², com base nas lições de Clauber Brandão de Sá Júnior³⁰³.

³⁰⁰ AGUIAR, Márcio Sebastião. Diálogo entre as fontes nos contratos de transporte marítimo. **Revista Direito Aduaneiro, Marítimo e Portuário**, São Paulo, v. 7, n. 37, p. 98-104, mar./abr. 2017. p. 102. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁰¹ A Lei nº 7.064/82 é considerada a Lei de Expatriação, ao possibilitar uma vida em uma outra cultura, extraterritorial, por meio de transferência profissional. Dentro desta temática deve-se mencionar que no ano de 2017 o Brasil passou a contar com uma nova Lei de Migração, Lei nº 13.445/2017, reguladora do visto temporário para trabalho (artigo 14, I, e) e, igualmente, do visto por acolhida humanitária (artigo 14, I, c). Cf. BRASIL. **Lei nº 13.445, de 23 de maio de 2017**. Institui a Lei de Migração. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 2 out. 2020.

³⁰² “Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.” Cf. BRASIL, 1982.

³⁰³ SÁ JÚNIOR, Clauber Brandão de. A Convenção nº 137 da OIT e as demais normas sobre o trabalho portuário. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 01, p. 44-47, jan. 1996.

Levando-se em consideração a possibilidade, por exemplo, de ocorrer: a) a celebração de contrato no Brasil (local da contratação), ou que; b) a sede do empregador esteja fixada, ainda que por filial, em território brasileiro (sede da empresa), ou que; c) o trabalho seja prestado em águas jurisdicionais brasileiras (local da prestação dos serviços), quando se tratar de uma fraude, uma bandeira de conveniência, poder-se-ia falar em aplicação da legislação brasileira quando mais favorável aos trabalhadores, brasileiros ou estrangeiros.

Quando se tratar de hipótese de fraude, buscando-se evitar a aplicação da legislação trabalhista ao trabalhador marítimo, e tratando-se de hipótese de aplicação da legislação nacional, é o caso típico do artigo 9º da CLT³⁰⁴, devendo ser caracterizado como nulo o ato praticado com o escopo de fraudar a legislação trabalhista. Seria a hipótese típica de um navio registrado em um determinado país, de legislação mais permissiva, e de forma intencional, para se esquivar do cumprimento da legislação nacional.

A regra do pavilhão não deve ser entendida como um permissivo para se frustrar direitos trabalhistas; pelo contrário: o surgimento da regra do pavilhão teve por finalidade fortalecer a relação de trabalho e atenuar a desigualdade material existente entre empregador e trabalhador, de maneira a beneficiar o trabalho da gente do mar, não devendo ser invocado para aplicar *standards* abaixo do trabalho decente.

Mas, para se auferir adequadamente a legislação mais favorável, deverão ser utilizados os critérios de aplicação das normas coletivas, auferindo-se item por item, capítulo por capítulo, dos aspectos atinentes ao contrato de trabalho, se a norma mais favorável – inclusive o acordo ou convenção coletiva – é a nacional ou internacional, utilizando-se a teoria mitigada ou do conglobamento de aplicação das normas coletivas, analisada no primeiro capítulo desta tese. Um exemplo: se na jornada de trabalho, a norma heterônoma brasileira e, por conseguinte, coletiva brasileira for mais favorável, é a que deverá ser aplicada. No entanto, se não houve norma dispendo sobre assistência à saúde integral em qualquer local na norma coletiva nacional, deverá ser aplicada, no particular a norma coletiva do pavilhão, fazendo-se a circulação no particular, haja vista que mais favorável. Referido cotejo e circulação deveria ser feito, frise-se, em cada aspecto do contrato de trabalho. Seria a forma mais efetiva de se evitar a fraude consubstanciada em registro de fachada, privilegiando-se os critérios de Direito Internacional Privado alinhados ao critério plástico e variável da norma mais favorável ao trabalhador.

³⁰⁴ Cf. “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” *In*: BRASIL, 2017d.

A própria Lei nº 7.064/82, artigo 3º, inciso II, deixa clara a aplicação da teoria do conglobamento de forma a considerar a aplicação da legislação mais favorável por instituto, seja ela autônoma ou heterônoma.

Não se argumente que a aplicação de um critério diferente da regra do pavilhão seria insegura, complexa ou de difícil instrumentalização. O que não se pode juridicamente permitir é o alijamento dos critérios do Direito Internacional Privado e a banalização de um critério de fachada que só tem por lógico nivelar ao máximo possível, e no piso mais raso, os direitos da gente do mar. Não se pode permitir que o Direito seja instrumentalizado para se perpetuar ou naturalizar situações que simplesmente são aviltantes, injustas, “de conveniência” ou “de fachada”, notadamente quando existem meios jurídicos aptos e tecnicamente adequados para aplicar um direito que leve dignidade à gente do mar. Refletir sobre o instrumental jurídico colocado à disposição pelo Direito Internacional Privado para ser manejado em conjunto com o Direito do Trabalho não se pode ser compreendido como semear insegurança, mas sim fortificar relações sociais e comerciais, com dignidade e sustentáveis.

Igualmente, como se analisará em tópico oportuno, a Justiça do Trabalho brasileira será competente para apreciar eventual conflito ocorrido em águas jurisdicionais brasileiras.

Quando não se tratar de caso de bandeira de conveniência, sem a existência de vínculo substancial, hipótese diversa de fraude aos direitos sociais, deve-se privilegiar o critério da lei do pavilhão e a eficácia dos acordos ou convenções autônomas firmados. Entretanto, muito embora se possa falar em aplicação do direito e de acordos extraterritoriais, quando o conflito ocorrer em águas jurisdicionais brasileiras, ou envolvendo empresa sediada no Brasil, ou com trabalhador contratado em território nacional, embora o direito aplicável não seja nacional, a Justiça do Trabalho brasileira ainda assim será competente para processar e julgar o conflito.

Um aspecto inovador, com o intuito de fazer cessar a precarização de direitos dos trabalhadores marítimos com o uso das bandeiras de conveniência, diz respeito ao Controle pelo Estado do Porto quando as convenções marítimas atinentes à segurança, condições de trabalho a bordo e meio ambiente não forem respeitadas pelos armadores ou pelo Estado da Bandeira.

Conforme a Convenção do Trabalho Marítimo, reforçando a lógica da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, é possível até mesmo a detenção do navio no porto até que todas as falhas sejam corrigidas; em casos graves, é possível até mesmo a repatriação dos trabalhadores, ou da interdição do local de trabalho.

No que tange às soluções de conflitos no Direito Internacional Privado, veja-se as lições de Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borges Moschen:

Diferente das Cortes Internacionais, os tribunais domésticos são capazes de impor, por coerção legítima, a execução dos contratos de trabalho, garantindo a aplicação de direitos previstos em diplomas nacionais e internacionais. Os contratos internacionais de trabalho marítimo regulam relações de emprego que remetem a utilização de dois ou mais sistemas jurídicos. Os elementos multinacionais ou estrangeiros presentes em tais contratos geram a necessidade de, ao se considerar os possíveis métodos de soluções de controvérsias entre trabalhador e empregador, valer-se do Direito Internacional Privado a fim de se designar, por meio das regras de conexão internacional, o direito a ser aplicado caso a caso.³⁰⁵

Dentro dessa sistemática de solução de controvérsias, destarte, não se pode descurar do papel do Estado da Bandeira e do papel do Estado do Porto para fazer valer o Direito dos Trabalhadores Marítimos, bem como o Direito Internacional Privado.

Segundo a CNUDM, precisamente no artigo 217, item I³⁰⁶, os Estados da Bandeira deverão exigir o cumprimento das regras de conformidade com a convenção independentemente de onde o navio esteja. Conforme o inciso II do mesmo artigo 217, os Estados deverão adotar medidas apropriadas com o intuito de assegurar que as embarcações que arvorem a sua bandeira, ou estejam registradas em seu território, sejam proibidas de navegar enquanto não estiver em condições de se fazer no mar o cumprimento das regras sobre os tripulantes³⁰⁷.

Por outro lado, o *Port State Control* (PSC), sistema de inspeção de embarcações mercantes de bandeiras estrangeiras que demandam portos nacionais, impõe sejam intensificadas as inspeções em navios estrangeiros e é igualmente importante para se garantir o cumprimento das normas de segurança da navegação, preservação dos direitos da tripulação e do meio ambiente³⁰⁸.

No Brasil, as *Normas da Autoridade Marítima para Operação em Embarcações Estrangeiras em Águas Jurisdicionais Brasileiras 04*³⁰⁹, da Marinha do Brasil, conforme lições

³⁰⁵ ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 109-110.

³⁰⁶ “Execução pelos Estados de bandeira. 1. Os Estados devem assegurar que as embarcações que arvorem a sua bandeira ou estejam registradas no seu território cumpram as regras e normas internacionais aplicáveis estabelecidas por intermédio da organização internacional competente ou de uma conferência diplomática geral, bem como as leis e regulamentos adotados de conformidade com a presente Convenção, para prevenir, reduzir e controlar a poluição do meio marinho proveniente de embarcações, e conseqüentemente adotar as leis e regulamentos e tomar outras medidas necessárias para pô-los em prática. Os Estados de bandeira devem velar pela execução efetiva de tais regras, normas, leis e regulamentos, independentemente do local em que tenha sido cometida a infração.” Cf. BRASIL, 1990.

³⁰⁷ “2. Os Estados devem, em especial, tomar as medidas apropriadas para assegurar que as embarcações que arvorem a sua bandeira ou estejam registradas no seu território sejam proibidas de navegar enquanto não estejam em condições de fazer-se ao mar em cumprimento dos requisitos, das regras e normas internacionais mencionadas no parágrafo 1º, incluindo os relativos ao projeto, construção, equipamento e tripulação das embarcações.” Ibidem.

³⁰⁸ MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de direito marítimo**. São Paulo: Manole, 2015. v. 3. p. 236.

³⁰⁹ MARINHA DO BRASIL. Diretoria de Portos e Costas. **Normas da autoridade marítima para operação em embarcações estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras**: NORMAM-04/DPC. 2013. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br/dpc/files/NORMAM-04_DPCRev1.Mod9__0.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

de Eliane Octaviano Martins, estabelece os procedimentos básicos para fiscalização de operação de embarcação estrangeira em águas jurisdicionais brasileiras, determinando que todo navio de bandeira estrangeira que demandar Porto nacional estará sujeito à fiscalização no Brasil, Estado do Porto,³¹⁰ e a fiscalização trabalhista deverá atuar com base nas convenções internacionais e legislação nacional respectiva, além dos acordos e convenções coletivas de trabalho específicas, notadamente normas de segurança e saúde do trabalho específicas para o trabalho aquaviário³¹¹.

Válido também se fazer o registro de que, para se combater os baixos padrões de segurança e salário, a ITF criou o *Blue Certificate Issuance*, ou Certificado Azul, como forma de reduzir tal nível de exploração. Os navios detentores de tais certificados comprometem-se em dar condições mínimas de salário e qualidade no trabalho, sendo que o tripulante embarcado paga uma contribuição anual a um fundo gerenciado pela ITF, o que a torna alvo de severas críticas no seio do trabalho marítimo, haja vista que ao mesmo tempo em que a Federação deseja acabar com os navios de bandeira de conveniência, o combate a tais navios tem arrecadado muitos recursos para o fundo, de maneira que a eliminação das bandeiras de conveniência implicaria em diminuição de riquezas para a ITF³¹².

Deixe-se anotado, não obstante, o reconhecimento de que entre as maiores influências para a elevação dos salários e outros padrões de trabalho em navios está a ITF, que há mais de um século defende no âmbito da OIT a criação de acordos internacionais que estabeleçam requisitos mínimos para a proteção dos marítimos³¹³.

Apesar de todo esse cenário, Osvaldo Agripino de Castro Júnior pontua que o setor de transporte marítimo no Brasil ainda não se convenceu dos benefícios potenciais da globalização, mas que os referidos benefícios podem ser obtidos por meio de uma cultura e de um processo de discussão, por redes de diálogo, com cooperação e multilateralismo, especialmente por meio da educação. “Somente assim, poder-se-á ter uma inserção soberana nesse mundo globalizado.”³¹⁴

Em sua visão, as redes de diálogo podem ser construídas de duas maneiras na globalização:

As redes de diálogo podem ser construídas de cima para baixo ou de baixo para cima na globalização. A primeira forma significa definir um problema, concordar com os princípios para resolvê-lo e aplicar as regras. A segunda forma implica na definição

³¹⁰ MARTINS, 2015. p. 238.

³¹¹ SZKLAROWSKY, Leon Frejda. Fiscalização do trabalho aquaviário. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 17, n. 838, p. 5-13, nov. 2000.

³¹² CASTRO JÚNIOR, 2011a. p. 90.

³¹³ DESOMBRE, 2006. p. 138.

³¹⁴ CASTRO JÚNIOR, 2011b. p. 587.

de um problema, e algumas empresas mudam as práticas para resolver o problema, outras modelam a nova prática, globalizando o novo costume e globalizando o direito na sombra do costume, com base nos princípios da liberdade contratual e da autonomia da vontade das partes.³¹⁵

Compreender e se posicionar em tais redes é fundamental para conseguir influenciar na regulação da globalização; as redes de diálogo são espaços que oferecem aos indivíduos a possibilidade de “microação para assegurar micromudança”³¹⁶. Os princípios da globalização, aliados aos da regulação dos transportes, são fundamentais para se realizar mudanças na regulação, notadamente coibir, ao máximo possível, a utilização das bandeiras de conveniência, que possuem por consequência precarizar os direitos da gente do mar.

2.3 A LEI APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO INTERNACIONAIS E MARÍTIMAS

Alguns autores, a exemplo de Jacob Dolinger e Carmen Tiburcio, tratam a autonomia da vontade, proximidade e norma mais favorável como Princípios Positivos de Direito Internacional Privado aplicáveis às regras de conexão, ao passo que nacionalidade, domicílio, local da sede, seriam regras de conexão atinentes ao estatuto pessoal³¹⁷.

André de Carvalho Ramos, de outra maneira, trata de regras de conexão temáticas, inclui a nacionalidade como estado pessoal da pessoa física ou jurídica e aborda a autonomia da vontade no que toca às regras de conexão no direito internacional privado obrigacional³¹⁸.

Não se pretende, com este tópico, desbravar a natureza jurídica de cada um dos critérios, princípios ou elementos de conexão existentes no Direito Internacional Privado. O objetivo do capítulo é alargar o campo de visão, além da legislação da bandeira ou do pavilhão, do instrumental à disposição do Direito Internacional Privado e plenamente aplicável ao Direito Internacional do Trabalho Marítimo e que ajudará a esclarecer a correta lei aplicável ao contrato internacional de trabalho da gente do mar, bem como a solução de conflitos entre o direito internacional e interno, autônomo e heterônomo.

Registre-se também que a jurisprudência analisada neste capítulo, diferentemente do próximo, não necessariamente é de casos envolvendo gente do mar. Contudo, todos os episódios avaliam elementos de conexão internacional e sua aplicação prática nas decisões judiciais. As

³¹⁵ Ibidem. p. 588.

³¹⁶ CASTRO JÚNIOR, 2011b. p. 588.

³¹⁷ DOLINGER, Jacob; TIBURCIO, Carmen. **Direito internacional privado**. 13 ed. São Paulo: Forense, 2017.

³¹⁸ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direito internacional privado**. São Paulo: Saraiva, 2018.

decisões sobre marítimos serão estudadas, de maneira mais detida, no próximo capítulo, em uma análise empírica e regulatória.

2.3.1 Princípio da autonomia da vontade

A autonomia da vontade, em face da desigualdade material existente nas relações individuais de trabalho, é um critério pouco prestigiado nas relações trabalhistas brasileiras, sejam elas nacionais ou com conexão internacional.

A desigualdade material, latente nas relações individuais, é atenuada nas relações coletivas, chegando-se até mesmo a se falar em autonomia privada coletiva das relações de trabalho, devendo-se prestigiar, portanto, a normatização autônoma coletiva, inclusive no aspecto transnacional.

No que diz respeito à aplicação prática da autonomia da vontade em contratos internacionais de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, no Agravo em Embargos nº TST-Ag-E-ED-RR-207400-12.2000.5.02.0031³¹⁹, traz o reconhecimento da autonomia da vontade existente no Japão ao celebrar o contrato de trabalho, ou seja, reconhece que a lei japonesa determina o estrito cumprimento dos contratos pactuados entre as partes, mas afasta o Tribunal referida autonomia contratual individual para reconhecer o direito da reclamante ao recebimento das verbas previstas na legislação trabalhista brasileira.

Veja-se, a propósito, alguns trechos do Voto Relator:

Trata-se, portanto, de cidadã brasileira residente no Japão e que possuía autorização para trabalhar, assemelhada a qualquer cidadão japonês, ou outro estrangeiro com igual prerrogativa. E, nessa condição, foi prestar serviços à Embaixada Brasileira em Tóquio. Tanto assim que a declaração de fl. 104 firmada pela própria autora demonstra que ela contribuía mensalmente para a Agência de Previdência Social do Ministério de Saúde e Bem-Estar do Japão. [...] Assim, como a competência jurisdicional e a aplicação da lei estrangeira não se confundem nem se excluem, **e tendo em vista que a lei japonesa determina o estrito cumprimento dos contratos pactuados entre as partes e o direito da reclamante ao recebimento das verbas previstas na legislação trabalhista brasileira**, reconhece-se judicialmente a existência de relação de emprego entre as partes, no período declinado na inicial, devendo a reclamada em 8 dias proceder às anotações de lei na CTPS da reclamante, sob pena de fazê-lo a secretaria da Vara” (fl. 313v.) [...] Assim, tendo em vista que a Súmula 363 desta Corte não foi erigida à luz das premissas consideradas pela Turma Julgadora e pelo Tribunal “a quo”, mormente quanto à especificidade da aplicação de legislação extraterritorial, qual seja, a lei japonesa, não há como entender contrariado o verbete retromencionado.³²⁰

³¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Embargos nº TST-Ag-E-ED-RR-207400-12.2000.5.02.0031**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=195086&anoInt=2006>. Acesso em: 4 jun. 2019.

³²⁰ Ibidem.

Em outro julgamento no TST, onde o cerne do debate envolvia um contrato internacional de trabalho e também a aplicação do princípio da autonomia da vontade, no Recurso de Revista nº TST-RR-173900-27.2005.5.02.0015³²¹, a Embaixada Real da Tailândia sustentou não ser possível a aplicação da legislação brasileira ao contrato de trabalho celebrado, pois os seus empregados estariam sujeitos apenas à aplicação da legislação tailandesa, conforme os princípios da autonomia da vontade e extraterritorialidade. O TST decidiu, no recurso, que deve ser aplicado o princípio da aplicação da lei da execução do contrato, afastando a autonomia privada da vontade no caso em testilha.

Interessante notar, contudo, que no julgamento do Recurso de Revista nº RR-332940/96.3³²², diferentemente, em sentido completamente inverso ao do julgado anterior, o TST afastou a lei da execução do local da execução do contrato – que seria angolana – para determinar a aplicação da lei do local da contratação e privilegiar o pactuado entre as partes – o princípio da autonomia privada –, que seria a lei brasileira.

Constou no voto que:

[...] o recorrido já havia saído do Brasil com a prestação de serviços em Angola sob regência da lei brasileira do trabalho, conforme, aliás, ficou expressamente consignado na cláusula 7ª, do ‘aditivo ao contrato individual de trabalho’ de fls. 93/5.³²³

E arrematou:

[...] o recorrido nunca deixou de estar sob a regência da lei brasileira do trabalho, tanto a material como a processual; inclusive no que concerne a eventuais direitos e obrigações decorrentes da legislação angolana, havia previsão na cláusula 6ª, do aditivo de fls. 93/5; de modo que tais direitos e obrigações não interferem no que é devido de acordo com a lei brasileira, sob a qual foi celebrado o aditivo, bem como o contrato de fls. 84/8, que antecederam a eventual incidência do direito angolano.³²⁴

Verifica-se que no julgamento do Recurso de Revista nº RR-332940/96.3 a autonomia privada trabalhista foi amplamente reconhecida de maneira a justificar a aplicação do direito interno brasileiro.

Da análise dos casos estudados, conclui-se que a autonomia da vontade foi reconhecida e em alguns casos afastada, mas que em todos os julgados foi privilegiada a aplicação da legislação interna brasileira. A interpretação que privilegia a aplicação do direito interno brasileiro quando presente um elemento de conexão internacional é sempre a mais usual.

³²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-173900-27.2005.5.02.0015**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=478496&anoInt=2008>. Acesso em: 4 jun. 2019.

³²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-332940/96.3**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98354&anoInt=1996>. Acesso em: 6 jun. 2019.

³²³ Ibidem.

³²⁴ Ibidem.

No direito marítimo, como exposto no tópico atinente às bandeiras de conveniência, sustenta-se que, quando não se tratar de fraude e quando o direito internacional do trabalho respeitar os *standards* mínimos internacionais, deverá ser respeitada, desde que mais benéfica e próxima, a autonomia extraterritorial contratual, seja ela individual ou coletiva. De igual maneira, não se pode deixar de privilegiar a autonomia coletiva extraterritorial, por respeito aos princípios da liberdade sindical contidos nas Convenções nº 87 e 98 da OIT e tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil explorados no primeiro capítulo desta pesquisa. Exceção ocorreria, repita-se, quando a legislação brasileira guardar mais proximidade e for mais favorável.

Um aspecto muito relevante, ainda sobre a autonomia da vontade, diz respeito à escolha do direito e, eventualmente, até mesmo da jurisdição competente para solução de conflitos trabalhistas, ou seja, se em um contrato internacional de trabalho marítimo, individual ou coletivo seria possível a escolha do direito aplicável ou da jurisdição que decidirá a solução de eventual conflito, o que será objeto de análise no tópico sobre jurisdição competente.

2.3.2 Princípio da proximidade

Em aula magna proferida junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense no ano de 2002, o professor Jacob Dolinger explicou que a própria razão de ser do Direito Internacional Privado seria o direito da proximidade³²⁵.

O autor ensina que toda regra de conexão nada mais significaria do que uma manifestação do princípio da proximidade, pois a regra de conexão formulada pelo legislador não teria como escopo dirigir o juiz, mas deveria, na verdade, estar ligada à causa, razão pela qual havendo uma lei mais próxima, mais conectada, esta é a que deveria ser aplicada, pois é a visada pela filosofia do Direito Internacional Privado, ramo da ciência jurídica que busca aplicar a cada situação transnacional o direito que mais se aproxima, mais relacionado a causa, ou à hipótese sob julgamento, devendo ser aplicado o sistema jurídico que mais tem condições de conhecer o fato jurídico³²⁶.

³²⁵ DOLINGER, Jacob. Direito internacional privado: o princípio da proximidade e o futuro da humanidade. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 235, p. 139-146, 2004. p. 146.

³²⁶ *Ibidem*. p. 143-144.

O princípio da proximidade seria “[...] o princípio básico que está subjacente em toda a ciência do direito internacional privado, é o fundamento de toda e cada regra de conexão, é o fundamento filosófico da solução do conflito das leis, pela via da escolha da lei aplicável”³²⁷.

Acrescenta, ainda, que a proximidade tem um significado de aproximação entre os povos. Confira-se:

Ao construirmos um sistema pelo qual as pessoas, físicas e jurídicas, de diferentes origens, diferentes domicílios e localizações, podem casar, contratar, comprar e vender, representar uns aos outros, pagar indenizações por danos causados, encontrando para cada relação jurídica uma lei apropriada, equitativa, estamos facilitando estes relacionamentos, atraindo pessoas de diferentes culturas, trazendo-as juntas debaixo de um grande guarda chuva e, assim, facilitando suas transações civis e comerciais. E a aproximação entre os povos em suas relações econômicas e sociais há de manifestar seus benefícios na arena política. Os negócios internacionais aproximam os povos distantes, ajudam a se entenderem mutuamente, e assim cria condições melhores para a paz. O direito internacional privado é o terreno básico para estas melhorias na sociedade internacional. O principal conceito que inspira este *rapprochement* é definitivamente o princípio da proximidade. E assim, ousar dizer que o princípio da proximidade é o grande condutor do direito privado para um mundo melhor, um mundo no qual as pessoas estenderão as mãos umas para as outras, no qual os juristas de diferentes nações compararão os diferentes sistemas jurídicos e as regras específicas para cada situação que seus respectivos povos criaram ao longo dos tempos, escolherão e aplicarão a lei apropriada, tudo com base na lei mais próxima à hipótese.³²⁸

E conclui Jacob Dolinger seu posicionamento, sustentando que a mensagem do princípio da proximidade nas obrigações internacionais é a de que sempre há um sistema legal mais próximo, uma lei melhor e mais justa para dirimir o conflito entre as partes, de maneira a melhor se oportunizar e contribuir para a estabilização da vida humana sobre a terra. O Direito Internacional Privado teria por objetivo a aproximação entre os povos do mundo, sendo, portanto, o direito da proximidade³²⁹.

Partindo-se para o segmento trabalhista, Luciano Martinez se posiciona no sentido de que, conforme o princípio do *most significant relationship*, a legislação que tenha ligação mais forte ou um relacionamento mais significativo com a controvérsia jurídica deverá ser a lei aplicada ao caso. No direito marítimo, no caso de brasileiro contratado no Brasil, o direito do trabalho brasileiro poderá ser invocado e aplicado para reger referidas contratações, independentemente de, eventualmente, ocorrer o deslocamento para navegação em mares de outros países.³³⁰

³²⁷ Ibidem. p. 144.

³²⁸ DOLINGER, 2004. p. 145

³²⁹ Ibidem. p. 146.

³³⁰ MARTINEZ, Luciano. Saúde e segurança no trabalhador marítimo, na perspectiva do direito brasileiro: exames médicos e outras condições de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.83, n.2, p.198-204, fev. 2019.

Sem dúvida, o princípio da proximidade, enquanto objetivo do Direito Internacional Privado, nas palavras de Jacob Dolinger, deverá ser levado em consideração e priorizado nas relações de trabalho marítimas e internacionais para, quando for o caso, se aplicar ou até mesmo deixar de aplicar o direito internacional, desde que mais próximo à relação jurídica que está sendo regulada.

Um aspecto que se queria chamar a atenção, neste momento, é que não se pode utilizar o princípio da proximidade como uma regra *super* para dar sempre prevalência à aplicação do direito interno brasileiro em comparação ao direito internacional, ainda mais em ramos jurídicos internacionalizados, como o direito marítimo.

O princípio da proximidade é lembrado com frequência na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-118-32.2014.5.02.0445³³¹, por exemplo, o TST afirmou que o critério geral para a conexão se fixa pelo local em que se constitui a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, conforme artigo 9º da LINDB, local da prestação do serviço, nos moldes do artigo 198 do Código de Bustamante.

Não obstante, destacou o julgamento que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito, em decorrência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*).

No caso analisado, a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo o trabalho ocorrido no Brasil e no exterior; afastou-se, portanto, a aplicação da lei do pavilhão para reconhecer a aplicação do princípio do centro da gravidade e, por causa da conexão com o direito nacional, impor a atenção do direito interno brasileiro.

Pela relevância da decisão, transcreve-se alguns de seus trechos:

Trata-se de dilema que decorre da própria estrutura do Direito Internacional Privado, que pressupõe a existência de inúmeras regras de conexão para estruturar as relações entre o direito interno e as normas de direito internacional. Em regra, a maior parte dos países adota um de dois critérios, (i) a primazia da bandeira do navio (lei do pavilhão), que consolida princípio de extraterritorialidade para fixar como competente a autoridade nacional a que se vincula a embarcação por seu registro; e (ii) o princípio da territorialidade (*lex loci executionis*).² Mesmo a escolha por um ou outro critério não é absoluta, na medida em que a complexidade da hipótese pode justificar a aplicação de um ou outro critério. [...] A reclamante atuou em navio, segundo o informado na inicial, de 21 de janeiro a 17 de setembro de 2012, como garçoneiro, participando, conforme depoimento de f. 278, de cruzeiros no Brasil, Argentina, Uruguai e Europa. [...] As reclamadas não provaram o preenchimento do requisito previsto no artigo 12, da Lei 7.064/1982, que impõe prévia autorização do Ministério

³³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-118-32.2014.5.02.0445**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98994&anoInt=2018>. Acesso em: 3 jun. 2019.

do Trabalho, o que, por si só, constitui exceção à aplicação da lei do pavilhão, para preservação da ordem pública. O acórdão regional registrou a contratação da Reclamante no Brasil, bem como a prestação de serviços no país, sem nada afirmar a respeito do período da contratualidade laborado no país e no exterior. Contudo, assentou que as premissas fáticas da hipótese induzem a ilação “de que a causa está intimamente conectada com o direito nacional, o que respalda a aplicação do princípio do centro de gravidade”. Tal conclusão, firmemente assentada na interpretação dos fatos pela Corte de origem, não pode ser alterada por esta Eg. Corte, ante o óbice da Súmula nº 126/TST.³³²

Há que se ressaltar que o critério da proximidade foi utilizado tanto para fixação da legislação material aplicável quanto para a competência de julgamentos “insolúveis” à luz dos critérios da lei do pavilhão e do princípio da territorialidade.

Sem dúvida, o critério da proximidade deverá ser levado em consideração, juntamente com os demais elementos de conexão, para se definir o melhor direito aplicável no trabalho marítimo internacional, sendo aquele mais benéfico, interno ou internacional.

2.3.3 Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável, para além do Direito Internacional Privado, é largamente utilizado e conhecido no Direito do Trabalho em face da desigualdade existente entre empregado e empregador, sendo muito versada e replicada a lição de Américo Plá Rodriguez³³³, para quem o princípio de proteção, característico ao Direito do Trabalho, seria desdobrado em 3 (três) ideias: a) *in dubio, pro operario*; b) regra da aplicação da norma mais favorável; c) regra da condição mais benéfica.

No campo das relações de trabalho com elementos de conexão internacional, Clauber Brandão de Sá Júnior argumenta que, gradualmente, o princípio territorial foi sendo substituído pela legislação mais favorável ao trabalhador, independentemente da escala hierárquica³³⁴.

A norma mais favorável, assim como a proximidade, são princípios que devem ser sempre levados em consideração nas relações trabalhistas com conexão internacional.

Não se pode permitir a precarização ou fragmentação da condição da pessoa humana trabalhadora para se permitir a aplicação de um direito do trabalho mais fraco sob o pretexto de se aplicar outros critérios ou elementos de conexão tendentes a precarizar o trabalho humano.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, nas decisões sobre trabalho marítimo internacional, tem prevalecido os julgados onde se reconhece como elemento de conexão o princípio da norma mais favorável.

³³² Ibidem.

³³³ RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

³³⁴ SÁ JÚNIOR, 1996.

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-130541-06.2014.5.13.0015³³⁵, decidiu-se que o autor foi arrematado e pré-contratado em território nacional, local das tratativas iniciais que antecederam a assinatura do contrato, mesmo tendo este trabalhado em águas internacionais, devendo ser aplicada a legislação mais favorável ao trabalhador.

Eis alguns trechos do voto Relator:

Com o advento da Lei nº 7.064/82, com as alterações introduzidas pela Lei nº 11.962/2009, a jurisprudência, atendendo à nova realidade de mundo globalizado, da extraterritorialidade dos contratos e das relações econômicas, passou a admitir interpretação mais consentânea ao novo mundo sem fronteiras, no sentido da aplicação da norma nacional, em sendo mais favorável, nas situações envolvendo trabalhadores arrematados e pré-contratados em Território nacional, ainda que para prestação de serviços em outros países. [...] Pugnam as recorrentes pela reforma do julgado, ao argumento de que deve ser aplicada a legislação e a competência internacional aos contratos firmados com o reclamante, pelo labor a bordo de embarcação que navega em águas territoriais do Brasil e em águas internacionais. [...] Nesse contexto, concluiu que a competência para julgamento das pretensões é do Poder Judiciário brasileiro, bem como se aplica a legislação nacional, inclusive no que se refere a férias e 13º salário.³³⁶

Concluiu-se que, mesmo em se tratando de contrato de trabalho de marítimo, e de labor a bordo de embarcação que navega em águas territoriais do Brasil e internacionais, deve se reconhecer a competência para julgamento do Poder Judiciário brasileiro e de aplicação da legislação nacional, por se tratar de norma mais favorável ao trabalhador.

Em idêntico sentido, na situação de um trabalhador que foi contratado no país, laborou no Brasil para seu empregador, sofreu subsequente remoção para país estrangeiro, entendeu-se que já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana, regra do pavilhão, por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Em consequência, seu contrato no exterior foi regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria^{337,338}.

³³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-130541-06.2014.5.13.0015** Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=5997&anoInt=2017>. Acesso em: 3 jun. 2019.

³³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-130541-06.2014.5.13.0015** Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=5997&anoInt=2017>. Acesso em: 3 jun. 2019.

³³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1047-43.2010.5.03.0036**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consultag=1&numeroInt=165332&anoInt=2011>. Acesso em: 4 jun. 2019.

³³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-134700-43.2003.5.02.0060**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=181573&anoInt=2008>. Acesso em: 4 jun. 2019.

Em um outro caso julgado no Tribunal Superior do Trabalho³³⁹, todas as tratativas ocorreram em território brasileiro para a contratação do trabalhador, que teve o contrato formalizado apenas no momento do embarque. A controvérsia cingia-se ao fato de ter o empregado trabalhado apenas em território internacional; se deveria ou não lhe ser aplicada a legislação trabalhista brasileira, entendendo o juiz sentenciante pela aplicação do direito material pátrio. Nesse julgado, decidiu o TST que o princípio da norma mais favorável ao empregado há que prevalecer em casos de conflito de direito internacional privado, como já vem entendendo a jurisprudência pátria, inclusive a partir do cancelamento da antiga Súmula 207 do TST, para se efetivar o princípio da proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros, não os deixando à mercê de empresas internacionais que, na ótica posta na decisão, procuram explorar a mão de obra local, considerando que a arregimentação e a pré-contratação ocorreram em território brasileiro.

Deixe-se anotado que, em algumas decisões, o TST reconhece a legislação internacional como mais benéfica, conhece a competência da justiça brasileira e aplica a norma extraterritorial mais benéfica.

No Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-6430097.1997.5.01.0009, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela aplicação do direito boliviano no caso concreto, por se tratar de norma mais benéfica. O autor da reclamação trabalhista foi contratado no Brasil para prestar serviços na Bolívia, legislação mais benéfica, ao deferir adicional de horas extras com 100% (cem por cento), norma que foi aplicada ao caso concreto pela Justiça do Trabalho brasileira. Por sua vez, nos autos do Processo Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRARR-159000-19.2009.5.02.0041, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho utilizou o direito angolano na decisão.

Chamou a atenção, nos autos, a discussão sobre a competência da justiça do trabalho brasileira, tendo o Tribunal Superior do Trabalho decidido pela aplicação do §3º do artigo 651 da CLT, segundo o qual, na hipótese da prestação de serviços ocorrer em localidade distinta da celebração do contrato de trabalho, é facultado ao empregado o ajuizamento da reclamação trabalhista em qualquer um dos foros, o que permitiu o conhecimento, no caso examinado, pela Justiça do Trabalho brasileira; destacou-se tratar-se de regra processual para facilitar a produção de prova por parte do empregado, quem poderia escolher o foro que lhe seja mais cômodo e conveniente.

³³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-118700-53.2014.5.13.0002**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=127970&anoInt=2016>. Acesso em: 3 jun. 2019.

O reclamante escolheu o foro da contratação, Brasil, e a Justiça do Trabalho se deu por competente e se valeu da legislação do local da execução do pacto laboral, Angola, por se tratar de norma mais favorável.

Como se observa, mais uma vez com esteio nas lições da professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, o TST tem firmado a possibilidade do *choice of court*, pois o empregado tem a prerrogativa de escolher entre o local da prestação de serviços e o da celebração da avença³⁴⁰.

Por fim, nos autos do processo TST-ARR11800-08.2016.5.09.0028³⁴¹, em decisão paradigmática, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho se valeu da legislação brasileira e afirmou que esta é aplicável ao trabalhador quando for mais favorável que a legislação estrangeira.

Não se pode deixar de levar em consideração para a aplicação da legislação mais favorável os acordos individuais e coletivos, ou até mesmo as convenções coletivas celebradas, as quais deverão ser analisadas também para se determinar a legislação mais favorável ao empregado, notadamente no direito internacional do trabalho marítimo, seja a norma coletiva territorial ou extraterritorial, desde que respeitado o princípio da liberdade sindical.

2.3.4 Local da contratação

Outro elemento de conexão comumente utilizado no direito internacional do trabalho é o local da contratação, o qual possui nítida relação com o critério territorial, encontrando lugar no artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro³⁴², quando se determina que para qualificar e reger obrigações, será aplicada a lei do país em que se constituírem.

No tocante à aplicação prática, com frequência é visualizado o manejo do critério do local da contratação em decisões com conexão internacional no Tribunal Superior do Trabalho.

³⁴⁰ FARIAS, 2013.

³⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-ARR - 11800-08.2016.5.09.0028**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11800&digitoTst=08&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0028&submit=Consultar>. Acesso em: 15 jul. 2019.

³⁴² Confira: “Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. § 1º Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato. § 2º A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.” *In*: BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. (Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010). Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

Em julgamento de Agravo de Instrumento³⁴³, onde o reclamante foi admitido no Brasil em 15/03/79 e prestou serviços em território nacional até o momento de sua transferência, tendo a posse na agência de Madri se dado em 19/12/94, aduziu a empresa reclamada que é indevido o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sobre o adicional de transferência pago no exterior, uma vez que em Madri não há norma que imponha o pagamento de FGTS. Decidiu o TST, na oportunidade, por aplicar a lei brasileira, do local da contratação.

Já no Recurso de Revista nº TST-RR-1723-07.2011.5.10.0021³⁴⁴, sustentou-se que o trabalhador firmou contrato em Madri e que a prestação de serviços era na Embaixada da Espanha, considerada solo estrangeiro. Acrescentou o empregador que as partes estipularam como foro competente o local em que formalizado o contrato. Destarte, concluiu o empregador que a competência para julgamento da lide seria da Justiça Trabalhista da Espanha. Reconheceu-se, na decisão, a competência da Justiça do Trabalho brasileira e aplicação da legislação nacional, ao argumento de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo, nos seus atos de gestão.

No trabalho marítimo internacional, quando o trabalhador é contratado em território nacional, seria plenamente aplicável a legislação brasileira para reger seu vínculo laboral, ainda que o trabalho realizado tenha ocorrido fora das águas jurisdicionais brasileiras.

2.3.5 Local da prestação de serviços

O local da prestação dos serviços reforça a adoção de um critério territorial e de execução da atividade como elemento de conexão. Costumeiramente o critério de local da prestação dos serviços é combinado com o da norma mais favorável no momento da sua aplicação.

Sobre o critério do local da prestação dos serviços, Teresa Aparecida Farinchon Carelli afirma que as convenções coletivas de trabalho incidirão sobre a relação de emprego, de maneira a aplicar a lei do local de execução; não obstante, poderão outras regras, como as do local da celebração ou lei do pavilhão serem aplicadas quando não incompatíveis com o

³⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº RRAIRR-24100-43.2005.5.02.0008**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=356133&anoInt=2008>. Acesso em: 4 jun. 2019.

³⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1723-07.2011.5.10.0021**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=87926&anoInt=2013>. Acesso em: 3 jun. 2019.

respectivo sistema legal e, neste caso, o que seria aplicado seria o contrato de trabalho, não a convenção coletiva³⁴⁵.

No TST, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-427-95.2013.5.04.0004³⁴⁶, em processo atinente à temática de aplicação e circulação de normas coletivas dentro do território nacional, sem envolver o contrato internacional de trabalho, entendeu-se que em cada base territorial existem normas coletivas distintas, não podendo haver extraterritorialidade das normas de um sindicato sobre as de outro, sendo aplicáveis as normas coletivas da base territorial onde ocorre a execução do contrato. Na mesma linha, diversos outros julgamentos, a exemplo do Agravo Regimental em Embargos em Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAgR-E-ED-AIRR-999-25.2011.5.04.0003³⁴⁷, do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-999-25.2011.5.04.0003³⁴⁸.

A decisão proferida no Agravo de Instrumento nº TST-RRARR-277-51.2012.5.04.0004³⁴⁹ trata de um caso no qual a reclamada alega que não participou das negociações e elaboração das normas oriundas de instrumento coletivo de trabalho aplicadas ao autor. Aduz que não é o local da prestação de serviços que define a aplicação da norma coletiva, sendo imprescindível a participação do sindicato da categoria econômica nas negociações, fato que estaria violando a Súmula 374 do TST, que afirma: “Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria”³⁵⁰. O recurso foi conhecido.

³⁴⁵ CARELLI, Teresa Aparecida Farinchon. Contrato de Trabalho do Marítimo. **Revista Ematra Rio**, Rio de Janeiro, v. 1, n 1, p. 113-122, jul. 2000. p. 118.

³⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-427-95.2013.5.04.0004**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=291381&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

³⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Regimental em Embargos em Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAgR-E-ED-AIRR-999-25.2011.5.04.0003**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=125396&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

³⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RRAIRR-999-25.2011.5.04.0003**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=125396&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

³⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento do Reclamante nº TST-RRARR-277-51.2012.5.04.0004**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=124365&anoInt=2015>. Acesso em: 4 jun. 2019.

³⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 374 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em: 2 out. 2020.

As decisões acima mencionadas são interessantes para esta tese, pois utilizam o critério territorial de local da prestação dos serviços para a base sindical; por esse critério seria dificultada a circulação da norma coletiva.

Não obstante, se até mesmo uma sentença trabalhista pode circular extraterritorialmente, como será visto no próximo capítulo, e, por conseguinte, a aplicação de uma norma cogente estatal teria esta possibilidade, de ter eficácia extraterritorial, por meio de circulação de um título judicial, não se pode desprestigiar a autonomia privada coletiva, fundamental ao setor marítimo, deixando de se dar o mesmo tratamento jurídico.

De igual sorte, não se pode por meio de um critério violador do princípio da liberdade sindical restringir a liberdade sindical extraterritorial, quando a norma de fora das fronteiras nacionais for mais benéfica e guardar mais conexão com o fato analisado, sob pena, inclusive, de se violar a não menos importante liberdade sindical extraterritorial.

2.3.6 Domicílio do trabalhador e do empregador

O domicílio do trabalhador ou empregador são critérios claros para se identificar a jurisdição competente, mas são de pouca utilidade prática para a definição da lei aplicável ao contrato de emprego, notadamente quando se tratar de um contrato com conexão internacional.

De fato, muitas vezes o empregador possui uma sede jurídica onde não guarda maior pertinência com o local da execução das atividades laborais da sua força de trabalho ou, em outras situações, o empregado é domiciliado em um local onde o direito não guarda conexão com o contrato de trabalho ou o local da execução da prestação dos serviços, sendo muito distante, não existindo razão para se aplicar a legislação do domicílio do empregado.

Os elementos de conexão do Direito Internacional Privado, sejam eles quais forem, no campo das relações de trabalho, não podem ser utilizados como instrumentos para fragmentar e precarizar relações de trabalho, prejudicando o trabalhador. Todos esses critérios devem ser sempre cotejados com a norma mais favorável e a proximidade dos fatos.

2.3.7 Lei do pavilhão

Segundo o Manual do trabalho aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego, como visto no tópico atinente às bandeiras de conveniência, a nacionalidade de uma embarcação é dada pelo Estado em cujo porto a embarcação estiver registrada, auferindo-lhe o direito de

arvorar a respectiva bandeira e, por conseguinte, parametrizar as relações jurídicas que envolvem a embarcação e a legislação do Estado da bandeira³⁵¹.

Não se pode perder de vista, contudo, que o Estado costeiro, em diversos aspectos, inclusive proteção ao trabalho e à tripulação, com base nos princípios de ordem pública aplicáveis à legislação internacional, com alicerce em convenções internacionais ratificadas pela maior parte dos membros integrantes da ONU, como visto no capítulo anterior, eventualmente poderão vir a submeter as embarcações civis à aplicação de sua legislação, inclusive do trabalho.

Ainda consoante o Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro, a legislação do trabalho aplicável à população deveria ser a do pavilhão, a do Estado da bandeira; caso o Estado costeiro constate o não cumprimento da legislação do próprio Estado da bandeira, deverá realizar a comunicação, por via diplomática, ao Estado da nacionalidade do navio, para adoção das providências necessárias³⁵². Veja-se que para o Ministério do Trabalho e Emprego, apesar do cenário transnacional que envolve o trabalho marítimo, no caso de tripulante brasileiro contratado no Brasil para cumprir seu contrato no Brasil, afirma que excepcionalmente deverá ser aplicada para seu contrato de trabalho a legislação brasileira:

É sabido que, em grande parte das embarcações estrangeiras convivem tripulantes de várias nacionalidades. Assim, o “contrato de engajamento” (contrato de trabalho) do tripulante poderá ser celebrado em diversos países (país onde o tripulante é “chamado” ou recrutado), ser vinculado à legislação do Estado da Bandeira, ou a outra legislação, se tal hipótese for permitida pela legislação social do Estado da Bandeira e ter seu contrato cumprido a bordo da embarcação, no mar territorial de um Estado costeiro, que também possui sua própria legislação social. Nesses casos, é importante pontuar que a legislação do país onde se celebra o contrato regula, em geral, seus aspectos formais, ou seja, os requisitos da sua celebração, capacidade das partes, vício da vontade, etc.; enquanto que a legislação do Estado da Bandeira regula os aspectos materiais, ou seja, o conteúdo do contrato de trabalho. O Estado costeiro, em regra, não regula a situação social dos tripulantes de embarcações estrangeiras. No caso do tripulante brasileiro, contratado no Brasil para cumprir seu contrato nas águas jurisdicionais brasileiras, por empresa brasileira, em cumprimento à Resolução Normativa expedida pelo CNIg, onde o que se tem em conta é respeito aos interesses do trabalhador brasileiro, bem como a sua qualificação na operação de embarcações quase sempre sem similares no Brasil, é razoável concluir que, neste caso excepcionalíssimo, é aplicável a legislação brasileira ao tripulante brasileiro. No caso de embarcações dedicadas à captura de recursos vivos, a vinculação do tripulante brasileiro à legislação brasileira é ainda mais enfática, já que a própria Convenção da ONU caminha nesse sentido.³⁵³

Como defendido no tópico sobre bandeiras de conveniência, não apenas na hipótese de tripulante brasileiro, contratado no Brasil para cumprir seu contrato no Brasil, será aplicada a

³⁵¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Manual do trabalho aquaviário**: [manual de orientação]. Brasília: MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2005. p. 93.

³⁵² BRASIL, 2005. p. 103.

³⁵³ Ibidem. p.121.

legislação brasileira. Desde que constatada a maior proximidade, conexão, poderá se aplicar a legislação brasileira, quando mais benéfica, não apenas ao tripulante brasileiro, ou contratado no Brasil, mas também aos de outra nacionalidade. Os elementos de conexão deverão ser aplicados de acordo com o caso concreto para melhor solução.

2.4 JURISDIÇÃO COMPETENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO MARÍTIMAS

Uma outra discussão importante dentro da temática da circulação das normas internacionais no direito marítimo diz respeito à jurisdição competente para solucionar os conflitos internacionais de trabalho marítimo.

A professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias³⁵⁴ ensina que a jurisdição, por se tratar de função tipicamente estatal e relacionada à soberania, é definida por cada Estado, que fixa as competências das autoridades em âmbito interno e internacional.

Haijiang Yang³⁵⁵, em tese de doutorado apresentada junto à faculdade de Direito da Universidade de Hamburgo, sustenta existir um debate sobre a natureza da jurisdição do Estado da bandeira e que a ideia de um navio como uma porção flutuante do território do Estado está caindo em descrédito e, por esta razão, a visão de que a jurisdição do Estado da bandeira é a jurisdição de territorialidade tende a se tornar obsoleta. Ademais, há quem considere a jurisdição do Estado da bandeira como a jurisdição sobre pessoas ou que se originou a partir dela, devendo ganhar mais sentido a visão pessoal da jurisdição no direito internacional contemporâneo do mar. Em sua visão, a jurisdição do Estado da bandeira deveria ser encarada como algo *sui generis*³⁵⁶.

Com efeito, o reconhecimento ou aceitação da nacionalidade de um navio não significaria o reconhecimento da proteção diplomática; no direito internacional consuetudinário, mais clássico, o vínculo genuíno entre um navio e um Estado seria muito mais relevante para fins de proteção diplomática do que o mero registro ou nacionalidade³⁵⁷.

A bandeira do navio, muito embora sirva de importante elemento de conexão, não pode servir de elemento absoluto para se levar em consideração a lei aplicável e acesso à jurisdição, devendo ser comprovado, por exemplo, o vínculo substancial existente e, em se tratando de direitos sociais, trabalhadores, as pessoas humanas que exercem atividade em benefício daquele

³⁵⁴ FARIAS, 2013.

³⁵⁵ YANG, 2006. p. 26.

³⁵⁶ Ibidem. p. 26.

³⁵⁷ Ibidem. p. 29.

navio ou daquele Estado da bandeira, bem como a possibilidade de exercitar direitos quando o navio estiver fora dos limites territoriais do Estado da bandeira devem ser levadas em consideração e priorizadas. A razão de existir da própria regulação social é beneficiar a pessoa humana, não a prejudicar.

A jurisdição do Estado costeiro vem ganhando cada vez mais importância e, em vista da natureza e complexidade internacionais, deverá ser cada vez mais regulamentada por organismos internacionais; o unilateralismo dará lugar ao multilateralismo. Para Haijiang Yang, os estados costeiros preferirão levar suas iniciativas perante organizações internacionais competentes, as quais desempenharão um papel cada vez mais relevante no papel do Estado costeiro. A *soft law*, incluindo-se padrões, códigos e recomendações emitidos pelas organizações relevantes, desencadeará uma enorme influência e utilidade para reformulação da lei do mar.³⁵⁸

É válido se registrar, com base nas lições de Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, que por ato de soberania cada Estado define as suas regras de jurisdição e fixa as competências das autoridades judiciárias; no caso do Brasil, das autoridades brasileiras em âmbito interno e internacional. Dá-nos um exemplo de um trabalhador domiciliado na Espanha, contratado por uma empresa brasileira na Espanha, para prestar serviços em território brasileiro: qual seria o foro competente para julgar esse litígio transnacional? Brasil ou Espanha? Com base no artigo 651, §3º, CLT, e da possibilidade de escolha da jurisdição, *choice of court*, o empregado teria a prerrogativa de escolher entre o local da prestação de serviços e o da celebração da avença.

No que concerne ao trabalho marítimo, a Justiça do Trabalho seria competente para julgar ação de brasileiros que trabalham em navio estrangeiro operando na costa brasileira, conforme posição firmada pela jurisprudência trabalhista no Brasil, com supedâneo no artigo 651 da CLT e 114 da Constituição da República³⁵⁹.

José Haroldo dos Anjos também afirma que a Justiça do Trabalho brasileira será sempre competente e inova ao dispor que, ainda que os contratos escritos em idiomas estrangeiros disponham de forma contrária, trata-se de cláusulas nulas, que implicam renúncia à soberania brasileira³⁶⁰. Ressalta que, no trabalho marítimo, além do local da execução da prestação de serviços, a competência é regida pela sede da empresa, onde quer que tenha domicílio, agência ou filial³⁶¹.

³⁵⁸ YANG, 2006. p. 269.

³⁵⁹ MEIRINHO, 2014. p. 192.

³⁶⁰ ANJOS, 2011. p. 204.

³⁶¹ Ibidem. p. 206.

De igual sorte, ainda que o trabalhador não seja brasileiro, até mesmo o estrangeiro poderia acionar a justiça do trabalho brasileira, quando verificada uma proximidade, no caso de o contrato de trabalho ter sido celebrado no Brasil, ou se o empregador tiver sede ou representação no Brasil. No ponto de vista de Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho, registre-se, seria igualmente aplicável a legislação trabalhista brasileira na jurisdição interna:

Defende-se que, sendo o contrato de trabalho celebrado no Brasil (local da contratação), o empregador tenha sede ou representação em território brasileiro ou o serviço seja prestado em águas jurisdicionais brasileiras (local de prestação do trabalho), é possível que o marítimo brasileiro (ou até mesmo o estrangeiro) submeta à apreciação da Justiça do Trabalho alguma controvérsia gerada a partir das relações de trabalho exercidas a bordo do navio estrangeiro afretado em operações em AJB. E a legislação a ser aplicada será a brasileira, privilegiando o trabalho humano com a aplicação de um conjunto normativo mais adequado para assegurar o patamar mínimo civilizatório e, por consequência, a própria dignidade do trabalhador marítimo.³⁶²

Complemente-se a visão de Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho para se registrar que a legislação brasileira poderia ser aplicável, desde que mais benéfica ao empregado, sob pena de se precarizar o conteúdo da relação de trabalho.

Para Paulo Henrique Cremonese, a jurisdição brasileira será sempre competente para tratar de ações fundadas em direito marítimo quando uma das partes litigantes for brasileira ou quando a obrigação se iniciar ou for concluída no Brasil³⁶³.

O Código de Processo Civil de 2015 trouxe inovações no que concerne à jurisdição internacional brasileira, a exemplo da possibilidade da cláusula contratual de eleição de foro estrangeiro, a qual deverá expressar que a jurisdição eleita é exclusiva, caso contrário, será a hipótese de competência concorrente, desde que presentes as situações do artigo 21 do CPC³⁶⁴. Saliente-se, neste aspecto, a posição de Luiz Roberto Leven Siano:

O § 1º do art. 25 excepciona do alcance da eleição de foro as matérias que são tratadas como de jurisdição exclusiva da autoridade judiciária brasileira, previstas no art. 23, quais sejam: ações relativas a imóveis situados no Brasil; em matéria de sucessão hereditária, proceder à confirmação de testamento particular, ao inventário e à partilha de bens situados no Brasil; e, em divórcio, separação judicial ou dissolução de união estável, proceder à partilha de bens situados no Brasil. Salienta-se que o legislador não considera que a autoridade judiciária brasileira deva ter jurisdição exclusiva para contratos de transporte marítimo de mercadorias, sequer para relação de consumo, mesmo quando o consumidor tiver domicílio ou residência no Brasil, eis que a previsão para a hipótese está no art. 22, II, do CPC/2015 e não no art. 23, devendo

³⁶² MEIRINHO, 2014. p. 197.

³⁶³ CREMONEZE, Paulo Henrique. Análise de decisão judicial: o direito marítimo por quem o faz. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 7, n. 39, p. 9-46, jul./ago. 2017. p. 22. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁶⁴ “Art. 21. Compete à autoridade judiciária brasileira processar e julgar as ações em que: I - o réu, qualquer que seja a sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil; II - no Brasil tiver de ser cumprida a obrigação; III - o fundamento seja fato ocorrido ou ato praticado no Brasil. Parágrafo único. Para o fim do disposto no inciso I, considera-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que nele tiver agência, filial ou sucursal.” *In*: BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

prevalecer o art. 25 sobre toda e qualquer matéria que não esteja prevista neste art. 23 do CPC/2015.³⁶⁵

Há que se realizar a distinção entre cláusula compromissória arbitral de eleição de foro e de lei. No que toca à cláusula de eleição de foro, para os contratos marítimos de transporte em geral, assim Paulo Henrique Cremonese se posiciona:

A cláusula de eleição de foro exclusivo estrangeiro no contrato internacional só será efetivamente reconhecida e aplicada se o seu conteúdo corresponder perfeitamente aos pressupostos de validade do negócio jurídico, bem como for imantada da inafastável voluntariedade. Qualquer ofensa ou, mesmo, mitigação do princípio da autonomia da vontade tornará a referida cláusula inaplicável perante a nova ordem jurídico-processual.³⁶⁶

E prossegue, dessa vez sobre o compromisso arbitral:

Na mesma linha de raciocínio, não há de se falar na validade e eficácia do compromisso arbitral, tal e qual constante em todo e qualquer conhecimento marítimo (internacional) de transporte de carga, na medida em que a cláusula que o impõe é de ordem adesiva e unilateralmente redigida, ao arripio da própria Lei de Arbitragem brasileira e desnuda do elemento voluntariedade; logo, não se harmoniza ao conteúdo do sistema processual civil em vigor. [...] Conforme debatido, a adesão para resolução da lide via arbitragem deve ser voluntária e com expressa manifestação de vontade das partes. É necessário frisar que nenhuma crítica é feita ao sistema de arbitragem em si; muito pelo contrário, trata-se de medida eficiente e com grande valor na condição de auxiliar do Poder Judiciário, porém entendemos que seu aceite sempre será uma prerrogativa das partes anuentes, não podendo, sob hipótese alguma, ser compulsória ou determinada, seja pelo Judiciário, seja mesmo por meio de cláusula em contrato de adesão com manifestação unilateral a respeito da matéria. Trata-se de medida que visa a trazer segurança jurídica plena e absoluta para todos os players do transporte marítimo de cargas, com condições claras e objetivas para que todos atuem com o menor número de conflitos possíveis.³⁶⁷

A cláusula compromissória arbitral é uma avença inserida em um contrato que disponha sobre direitos patrimoniais disponíveis, onde as partes aceitam previamente em submeter a arbitragem como forma de dirimir conflitos porventura existentes decorrentes da execução do contrato. A cláusula de eleição de foro estrangeiro ou convenção sobre o foro do contrato é a escolha do Tribunal ou Corte a que desejam as partes submeter as divergências oriundas dos contratos porventura celebrados: trata-se de verdadeiro acordo de jurisdição, o que explica a inserção do artigo 25 do CPC no Capítulo I do Título I, destinado a estabelecer os limites da jurisdição nacional, tratando-se de pressuposto de constituição, desenvolvimento válido e regular do processo; finalmente, a cláusula de eleição de lei é, em regra, incorporada pela cláusula de eleição de foro estrangeiro ou pela cláusula arbitral, recaindo na lei aplicável no local da arbitragem ou na jurisdição escolhida³⁶⁸.

³⁶⁵ SIANO, Luiz Roberto Leven. Cláusulas compromissórias arbitrais e de foro estrangeiro em contratos de transporte marítimo de mercadorias. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 6, n. 35, p. 208-230, nov./dez. 2016. p. 210. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁶⁶ CREMONEZE, 2017. p. 26.

³⁶⁷ Ibidem. p. 33-37.

³⁶⁸ SIANO, 2016. p. 210-211.

Muito embora o Código de Processo Civil de 2015 prestigie a autonomia da vontade nas relações contratuais e comerciais, até mesmo com negócios jurídicos processuais, e as reformas trabalhistas nacionais, após o ano de 2017, também privilegiem a autonomia da vontade e os acordos individuais e coletivos celebrados, especialmente a autonomia privada coletiva, entende-se não aplicável a cláusula arbitral de eleição de foro ou eleição da lei no direito do trabalho, inclusive nas relações marítimas internacionais.

A posição que se adota é que eventuais acordos individuais ou coletivos trabalhistas, os quais devem ser privilegiados, especialmente os coletivos, podem ser celebrados apenas para elevar o patamar de direitos e melhor efetivar o acesso à justiça. Eventual escolha de árbitro, jurisdição ou lei aplicável, em face de desigualdade material característica do direito do trabalho, teria o condão, no mais das vezes, apenas de precarizar as condições de trabalho dos empregados ou de afastar do acesso à justiça, devendo-se privilegiar, portanto, o regramento heterônomo nacional e internacional de acesso à justiça e aplicação da lei, salvo quanto a esta última, no que for mais benéfica ao trabalhador e próxima da relação de emprego.

Como se observa, uma das nuances mais relevantes para se respeitar a escolha de jurisdição é a autonomia da vontade. No direito do trabalho transnacional há ainda uma grande desigualdade material entre as partes, inclusive no campo marítimo, envolvendo armadores, muitas vezes empresas transnacionais, e gente do mar, geralmente pessoas vulneráveis e de países em desenvolvimento.

Essa desigualdade material é fortificada por um sistema falho de acesso transnacional à justiça na temática trabalhista, não existindo uma cooperação jurídica internacional efetiva entre os Estados para fazer valer o acesso à justiça entre os diversos países. Por esta razão, em abstrato, é inviável a escolha da jurisdição nos contratos internacionais de trabalho marítimos, sejam individuais ou coletivos. Igualmente, a escolha da lei aplicável não se mostra adequada, haja vista que deverão ser respeitadas as regras de direito internacional privado, tornando-se cogente o direito internacional do trabalho adequado para o vínculo laboral.

Ressalve-se que para negócios jurídicos comerciais internacionais e marítimos Luiz Roberto Leven Siano adota posicionamento distinto ao doravante sustentado:

Compreendendo essa dinâmica, o intérprete poderá verificar que tais cláusulas arbitrais ou de foro não são impeditivas de concretização de direitos de quem quer que seja, muito pelo contrário, são a melhor garantia da aplicação fidedigna dos termos dos negócios jurídicos pactuados pelas partes conforme reconhecido por eles mesmos quando celebram seus contratos reiteradamente, submetendo-se voluntária e repetidamente a esses mesmos termos, sendo certo que a eleição de um foro estrangeiro mais acostumado com questões marítimas especializadas representa, contrariamente, efetivação de direitos. A vitimização do importador ou de seu segurador sub-rogado, que são, muitas vezes, grandes multinacionais, *trades*, conglomerados econômicos, instituições financeiras ou grandes empresas, reflete

muito mais um oportunismo forense do que uma realidade prática da vida negocial dessas empresas. Nesse sentido, os Tribunais estão percebendo que essa vulnerabilidade inexistente, e o STJ vem, ultimamente, colocando uma pá de cal na questão, haja vista recente decisão em sede do REsp 1.391.650/SP (Rel^a Min. Nancy Andrighi, julgado em 18 de outubro de 2016), no qual se entendeu sobre a inaplicabilidade do CDC, como regra geral, aos contratos de transporte marítimo pela dificuldade de enquadramento como consumidor das partes contratantes.³⁶⁹

No direito comparado, mais precisamente na União Europeia, a Convenção nº 80/934/CEE³⁷⁰, Convenção de Roma sobre Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, de 19/6/1980 e atualizada pela última vez no ano de 2018, traz em seu artigo 6º previsão sobre lei aplicável a contratos de trabalho³⁷¹, com diretrizes sobre autonomia da vontade na escolha da lei.

Em síntese, segundo a Convenção da Roma, artigo 6º, a escolha da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter por consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garanta as disposições da lei que lhe seria aplicável por falta de escolha: ou seja, deixa-se clara a possibilidade de escolha contratual da legislação de trabalho aplicável, em contratos individuais, desde que referida escolha não implique em precarização laboral. Na falta de escolha, o contrato individual de trabalho será regulado: a) pela lei do país em que o trabalhador habitualmente executa os seus serviços, ainda que tenha sido destacado temporariamente para outro país – lei do local da execução; b) caso o trabalhador não preste habitualmente o seu trabalho no mesmo país, a lei aplicável será a do estabelecimento que o contratou, a não ser que haja proximidade maior com outro país, caso em que será aplicável a legislação deste outro país.

No que diz respeito à jurisdição internacional em matéria trabalhista na União Europeia, a proteção jurisdicional do trabalhador foi sendo desenvolvida de maneira gradual, tendo como importante marco normativo a Convenção sobre Reconhecimento e Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial, de 1968, Convenção de Bruxelas, a qual não trazia regras especiais concernentes às questões trabalhistas, aplicando-se regras gerais de jurisdição.

³⁶⁹ SIANO, 2016. p. 218.

³⁷⁰ EUROPA. Convenção 80/934/CEE sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de junho de 1980. **EUR-Lex**, 10 set. 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:41980A0934>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁷¹ “Artigo 6º. Contrato individual de trabalho. 1. Sem prejuízo do disposto no artigo 3º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do nº 2 do presente artigo. 2. Sem prejuízo do disposto no artigo 4º e na falta de escolha feita nos termos do artigo 3º, o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.” *In*: EUROPA, 2018.

Não obstante, como aponta Inez Lopes Matos Carneiro de Farias, problemas práticos começaram a surgir ante a ausência de proteção jurisdicional dos empregados. A título exemplificativo, traz-nos o caso *Sanicentral CmbH v Collin, Case 25/79*, onde a Corte Europeia de Justiça decidiu que o contrato de trabalho celebrado por um trabalhador francês, Collin, e a empresa alemã Sanicentral, o qual continha uma cláusula de submissão de conflitos a tribunais alemães, implementava uma condição desfavorável ao empregado, haja vista que as condições de negociação colocavam a empresa em uma condição favorável para impor uma condição superior em cláusula de jurisdição que a beneficiasse³⁷².

Por sua vez, o Regulamento n° 44/2001³⁷³, Bruxelas I, sobre Competência Judiciária, Reconhecimento e Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial trouxe regras específicas de jurisdição competente aos empregados, tanto quando figurarem na condição de autores ou réus em ações perante os tribunais dos Estados-membros, especialmente nos artigos 18 e 19³⁷⁴.

Os artigos do Regulamento de Bruxelas I trazem como elementos de conexão para o empregado demandar o empregador no âmbito da União Europeia: a) domicílio do empregador; b) se o empregado não efetua habitualmente o seu trabalho no mesmo país, é competente para julgar eventual demanda o tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento que o contratou; c) se o empregador não é domiciliado na União Europeia, mas tem na União representação por meio de sucursal, agência ou estabelecimento, será considerado referido país como seu domicílio na União Europeia; d) o empregador só poderá acionar o empregado perante os tribunais do país da União Europeia onde o empregado tenha domicílio.

Destaca Inez Lopes Matos Carneiro de Farias³⁷⁵, citando Uglješa Grušić, que existem críticas ao regulamento de Bruxelas no sentido de que poderia ser mais benéfico, com o

³⁷² FARIAS, 2013. p. 34.

³⁷³ EUROPA. Regulamento (CE) n° 44/2001 do Conselho, de 22 de Dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial, n° L012, 16 jan. 2001, p. 1-23. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32001R0044>. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁷⁴ “Secção 5. Competência em matéria de contratos individuais de trabalho. Artigo 18°. 1. Em matéria de contrato individual de trabalho, a competência será determinada pela presente secção, sem prejuízo do disposto no artigo 4.o e no ponto 5 do artigo 5°. 2. Se um trabalhador celebrar um contrato individual de trabalho com uma entidade patronal que não tenha domicílio no território de um Estado-Membro mas tenha uma filial, agência ou outro estabelecimento num dos Estados-Membros, considera-se para efeitos de litígios resultantes do funcionamento dessa filial, agência ou estabelecimento, que a entidade patronal tem o seu domicílio nesse Estado-Membro. Artigo 19°. Uma entidade patronal que tenha domicílio no território de um Estado-Membro pode ser demandada: 1. Perante os tribunais do Estado-Membro em cujo território tiver domicílio; ou 2. Noutro Estado-Membro: a) Perante o tribunal do lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou perante o tribunal do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho; ou b) Se o trabalhador não efetua ou não efetuou habitualmente o seu trabalho no mesmo país, perante o tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador.” *In*: Ibidem.

³⁷⁵ FARIAS, op. cit. p. 36.

exemplo de que, ao invés de a norma positivar como “lugar habitual de trabalho” o da jurisdição competente, poderia ser o principal local de trabalho, como vem decidindo a Corte Europeia de Justiça. Ademais, poderia ser abandonada a regra de jurisdição do local do estabelecimento empresarial que contratou o trabalhador.

Com relação à competência jurisdicional em matéria trabalhista no Mercosul, o Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa entre os Estados Partes do Mercosul, Bolívia, Chile – Protocolo de Las Leñas³⁷⁶, de 2009, prevê regras de comunicação de atos jurisdicionais e administrativos e que se facilite o reconhecimento de títulos judiciais no Mercosul³⁷⁷. No que concerne à lei aplicável ao contrato de trabalho no Mercosul, não existe um tratado dispondo sobre a matéria, o que é objeto de críticas no sentido de que o regramento fica de acordo com o Direito Internacional Privado de cada país, o que se revela uma barreira jurídica para uniformização contratual³⁷⁸.

Não existem regras expressas igualmente sobre a jurisdição competente no Mercosul quando envolverem contratos internacionais de trabalho, até mesmo na possibilidade de relações trabalhistas de fronteira. Inez Lopes Matos Carneiro de Farias salienta, no particular, que a inovação do Protocolo no que tange à jurisdição envolve a criação do mecanismo de homologação de sentença estrangeira por carta rogatória, na qual é necessária admitir iniciativa da autoridade judiciária competente do foro de origem³⁷⁹.

Enquanto a homologação de sentença deve ser promovida diretamente pela parte perante a autoridade judiciária competente no país requerido, o reconhecimento por via rogatória é requerido pela parte interessada e se processará por meio da autoridade central³⁸⁰. Ou seja:

³⁷⁶ BRASIL. **Decreto nº 6.891, de 6 de julho de 2009**. Promulga o Acordo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa entre os Estados Partes do Mercosul, a República da Bolívia e a República do Chile. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6891.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁷⁷ Ver: “Artigo 2. Para efeitos do presente Acordo, os Estados Partes indicarão uma Autoridade Central encarregada de receber e dar andamento a pedidos de assistência jurisdicional em matéria civil, comercial, trabalhista e administrativa. Para tanto, as Autoridades Centrais comunicar-se-ão diretamente entre si, permitindo a intervenção das respectivas autoridades competentes, sempre que necessário. Os Estados Partes, ao depositarem os instrumentos de ratificação do presente Acordo, comunicarão essa providência ao Governo depositário, o qual dela dará conhecimento aos demais Estados. A Autoridade Central poderá ser substituída em qualquer momento, devendo o Estado respectivo comunicar o fato, no mais breve prazo possível, ao Governo depositário do presente Acordo, para que dê conhecimento aos demais Estados Partes da substituição efetuada. [...] CAPÍTULO V. Reconhecimento e Execução de Sentenças e de Laudos Arbitrais. Artigo 18. As disposições do presente Capítulo serão aplicáveis ao reconhecimento e à execução das sentenças e dos laudos arbitrais pronunciados nas jurisdições dos Estados Partes em matéria civil, comercial, trabalhista e administrativa, e serão igualmente aplicáveis às sentenças em matéria de reparação de danos e restituição de bens pronunciadas em jurisdição penal.” *In*: *Ibidem*.

³⁷⁸ FARIAS, 2013.

³⁷⁹ FARIAS, op. cit. p. 37-38.

³⁸⁰ *Ibidem*. p. 38.

facilitou-se o acesso à justiça, haja vista que o interessado não terá o ônus de providenciar a homologação da sentença.

Finalmente, o Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdição Internacional em Matéria Contratual, concluído em Buenos Aires, Decreto nº 2.095³⁸¹, de 17 de dezembro de 1996, excluiu os contratos trabalhistas de sua regulação, inclusive os aspectos atinentes ao trabalho marítimo desenvolvido entre os países do Mercosul.

2.5 INTERSEÇÕES ENTRE LEI APLICÁVEL E NORMA COLETIVA NO TRABALHO MARÍTIMO NACIONAL E INTERNACIONAL

Analisada a lei aplicável às relações de trabalho internacionais e da gente do mar e, levando-se em consideração a relevância da autonomia da vontade coletiva para as relações de trabalho, especialmente as marítimas, com o correspondente regramento autônomo, faz-se necessário o estudo das normas coletivas no direito marítimo nacional e internacional e sua aplicação nos contratos de trabalho.

A investigação terá por ponto de partida a natureza jurídica das normas coletivas, avançando-se para as negociações coletivas transnacionais com a finalidade de, a cabo, aferir-se a norma coletiva aplicável aos contratos de trabalho marítimos nacionais e internacionais.

2.5.1 A natureza jurídica das normas coletivas

Um dos pontos basilares para a tese que se apresenta é o estudo da natureza jurídica das normas coletivas, decorrência natural da liberdade sindical e da atividade negociadora dos coletivos de trabalhadores e empregadores. A norma coletiva faz parte do núcleo central deste estudo, sendo a compreensão de sua natureza jurídica fundamental para se verificar a possibilidade de circulação ou não das normas autônomas no direito do trabalho marítimo.

São 3 (três) as grandes correntes da natureza jurídica das normas coletivas³⁸²: a) as contratualistas; b) normativistas/institucionais; c) mista.

³⁸¹ BRASIL. **Decreto nº 2.095, de 17 de dezembro de 1996**. Promulga o Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdição Internacional em Matéria Contratual, concluído em Buenos Aires, em 5 de agosto de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2095.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

³⁸² Ver SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 157; e SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. Atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005, v. 2. p. 319.

As correntes contratualistas pretendem explicar a natureza jurídica da convenção coletiva ou acordo coletivo por meio das figuras contratuais clássicas do direito civil.

Referidas teorias, clássicas, surgiram em período anterior à Primeira Guerra Mundial³⁸³ para justificar um fato jurídico ocorrido nas relações de trabalho, haja vista que a convenção coletiva já vinha sendo utilizada por trabalhadores e empregadores.

A maneira de justificar a natureza vinculativa da convenção coletiva em relação aos sujeitos individuais seria utilizar-se de figuras contratuais nas quais um terceiro – representante, mandatário etc. – atuaria em benefício de outrem, criando até mesmo obrigados para este.

As teorias contratuais mostram-se falhas, muitas vezes, em explicar alguns aspectos normativos das convenções coletivas, notadamente aqueles relacionados ao caráter obrigatório destas em analogia aos indivíduos não-membros das entidades pactuantes.

A respeito, eis a posição de Arnaldo Süssekind *et al.*:

Sobre a natureza da convenção coletiva as teorias se classificam como teorias civilistas ou contratuais, teorias de transição ou mistas, e teorias jurídico-sociais ou regulamentares. As primeiras, como a sua denominação está a indicar, são oriundas dos conceitos clássicos do Direito Civil e estiveram em grande voga nos primeiros tempos da existência da convenção em estudo. São todas contratuais, porque repousam no princípio da autonomia da vontade, e desnecessário será dizer que por esse, entre outros motivos menores, as repelimos integralmente. Não existe contratualidade na convenção coletiva de trabalho.³⁸⁴

De acordo com a teoria contratualista do mandato, ao ingressar no sindicato, os associados aderem aos estatutos sindicais e lhe outorgam, ainda que de maneira tácita, poderes para agir em seu nome e interesse, de maneira a se reconhecer a atuação sindical como mandatário dos associados, como legítimo representante dos interesses individuais destes³⁸⁵.

Por sua vez, a teoria contratual da gestão de negócios é a intervenção de um terceiro na gerência de negócio de outrem, sem autorização do interessado, dono do negócio, passando a dirigi-lo conforme o interesse e a vontade presumível deste último, responsabilizando-se o gestor perante o interessado e as pessoas com quem contratar.

Assume o gestor o negócio de outrem, em regra, por motivo específico, sem a ciência do dono do negócio. Os motivos geralmente são decorrentes da ausência ou impossibilidade de o dono do negócio atuar na defesa do seu próprio direito ou bem da vida.

Segundo esta teoria os sindicatos seriam gestores de negócios dos trabalhadores e empregadores individualmente considerados³⁸⁶.

³⁸³ SANTOS, *op. cit.* p. 158.

³⁸⁴ SÜSSEKIND *et al.*, *op. cit.* p. 319.

³⁸⁵ SANTOS, R., 2014. p. 159.

³⁸⁶ *Ibidem.* p. 160.

As críticas repousam no fato de que a norma coletiva é precedida de uma assembleia geral de trabalhadores, de modo que a vontade dos trabalhadores é expressa e não presumida, como ocorre na gestão de negócios³⁸⁷.

Já à luz da teoria contratual da estipulação em favor de terceiros, o sindicato patronal (estipulante) fixa perante o sindicato patronal ou empresa(s) (promitente) condições de trabalho em favor dos trabalhadores (terceiros), associados do sindicato, ou pertencentes à coletividade.

A grande crítica desta teoria é que os associados dos sindicatos não poderiam ser equiparados a terceiros, na medida em que são, na verdade, a própria coletividade formadora da entidade sindical e titular do interesse coletivo³⁸⁸.

Consoante a teoria da personalidade moral fictícia, o sindicato seria uma entidade fictícia, identificando-se com os próprios associados; destarte, a elaboração de um contrato coletivo pelo sindicato assemelhar-se-ia à celebração pelos próprios associados, como se estes, pessoalmente, tivessem celebrado a norma coletiva.

A crítica desta teoria repousa no fato de o sindicato representar o interesse coletivo, que é abstrato, indivisível e autônomo, pertencente a toda uma coletividade universalmente considerada. O interesse coletivo não se identifica com a mera soma dos interesses individuais dos membros dessa coletividade³⁸⁹.

Segundo a teoria da representação legal, as normas coletivas seriam produto de um poder delegado pela lei às entidades profissionais e econômicas para a representação das suas respectivas categorias; portanto, o contrato por elas celebrado obrigaria a todos os componentes do grupo que se situam em seu âmbito de representação.

As premissas da teoria da representação legal seriam incompatíveis com as teorias mais modernas de respeito à autonomia privada coletiva como poder espontâneo e originário, reconhecido pelo direito estatal e não delegado por este³⁹⁰.

As teorias extracontratualistas, mais recentes, surgiram com a principal finalidade de explicar a vinculação das normas coletivas a não participantes das entidades convenentes. Passou a força vinculante a ser justificada por meio de elementos não-volitivos, mas que teriam o condão de obrigar todos os membros de uma coletividade, facilitando, inclusive, o entendimento pela circulação internacional da norma coletiva.

³⁸⁷ Ibidem. p. 160-161.

³⁸⁸ Ibidem. p. 162.

³⁸⁹ SANTOS, R., 2014. p. 162

³⁹⁰ Ibidem. p. 163.

Eis as palavras do professor Ronaldo Lima dos Santos a respeito das teorias extracontratuais:

A força obrigatória da convenção coletiva passou a ser justificada por meio de elementos não volitivos, mas que por algum outro caráter, apontado por seus teóricos, obrigaria a todos os membros de uma coletividade, como a adesão tácita à vontade da maioria (teoria do pacto social), a subordinação da vontade individual à vontade da maioria (teoria da solidariedade necessária), a força obrigatória dos usos e costumes (teoria do uso e costume industrial), o poder organizacional do grupo (teoria institucional) ou a solidariedade social (teoria do ato-união).³⁹¹

De acordo com a teoria do pacto social, a convenção coletiva seria equivalente à celebração de um pacto pelo indivíduo que ingressa num sindicato, em razão do qual ele assume a obrigação tácita de acolher as decisões da maioria dos associados, tornando-as aplicáveis a si mesmo. O indivíduo renunciaria parcialmente, portanto, à sua autonomia da vontade, para se submeter à vontade da maioria.

Posto que não há, a bem da verdade, como se falar em renúncia de uma vontade individual em face da vontade da maioria na teoria das normas coletivas de trabalho, o que se tem, na verdade, é uma interação entre autonomia individual e privada coletiva, a teoria do pacto social é alvo de críticas³⁹².

Ressalte-se que em determinadas ocasiões a vontade individual poderá ser até mesmo mais favorável que a norma coletiva, fundamento pelo qual deveria ser, neste exemplo, e de maneira incontestada, a norma prevalecente.

Conforme a teoria da solidariedade necessária, as convenções coletivas seriam obrigatórias também para os não-contratantes, em consequência da submissão do interesse individual ao coletivo em razão da solidariedade necessária. Esta teoria tem como traço a sua proximidade à teoria do pacto social, haja vista que ambas se fundamentam na concepção da supremacia da vontade da maioria sobre a individual.

Não obstante, a união proveniente dos laços de solidariedade possui como objetivo o fortalecimento do indivíduo por meio de uma conjunção de forças, sem necessariamente anular a esfera individual. A solidariedade, destarte, seria decorrente de uma manifestação espontânea de um grupo social em razão de interesses comuns, não por imposição da maioria.

Pela teoria dos usos e costumes industriais, as normas coletivas poderiam ser oponíveis a trabalhadores e empregadores não representados pelas entidades pactuantes, mas que se encontrassem dentro da base de representação dessas entidades.

³⁹¹ Ibidem. p. 163.

³⁹² SANTOS, R., 2014. p. 163-164.

Não obstante, a força obrigatória dos usos e costumes – muito reconhecida no direito internacional, registre-se –, não justifica a originalidade das regras trazidas nas normas coletivas, as quais, muitas vezes, até vão contra usos e costumes até então vigentes.

A teoria institucional talvez seja a mais aceita atualmente, por sua capacidade pluralista, além de influenciar correntes que versam sobre a relação entre direito e Estado, fazendo-se influente na doutrina sobre direito do trabalho.

Cada instituição seria, por esta teoria, um centro de produção normativa, um mundo jurídico subsistente, um ordenamento autônomo. A convenção coletiva seria a carta ou estatuto de uma instituição, cuja base social é o agrupamento profissional. Cada ramo profissional seria considerado um organismo coletivo, apresentando-se como um corpo unitário, com órgãos e autonomia próprios. A circunstância de pertencer a esta instituição submeteria o indivíduo a sua disciplina, constante das respectivas convenções coletivas.

A crítica central desta teoria é que os trabalhadores participam da elaboração das normas coletivas, submetendo-se, em último grau, não às regras delineadas pela instituição, mas consentidas pelo próprio trabalhador³⁹³.

Arnaldo Süssekind *et al.* pontuam que essa teoria era a preferida dos autores italianos, mas não seria possível aplicar ao caso brasileiro, pois a convenção coletiva deveria independer da autoridade administrativa para homologação e, em segundo lugar, ser aplicável, uma vez celebrada, a todas as categorias representadas, não apenas aos associados do sindicato³⁹⁴.

A teoria corporativista traz a concepção segundo a qual o poder de produção de normas jurídicas decorre das corporações, das quais o sindicato é uma das espécies. É uma teoria pluralista do direito, assim como a teoria institucionalista. A corporação teria autonomia para instituir regras necessárias ao seu funcionamento e cumprimento da sua função social. O poder normativo decorre automaticamente de sua função social; não provém de qualquer assentimento dos indivíduos do Estado.

Por fim, a última das teorias extracontratualistas seria a do ato-união, segundo a qual se concebia duas espécies de atos jurídicos: a) atos unilaterais; b) atos plurilaterais. O ato-união seria uma espécie de ato plurilateral, onde ocorreria uma correspondência de vontades, de onde se resultaria a criação de uma regra, dando-se lugar a um estatuto.

As convenções coletivas engajar-se-iam, destarte, como uma espécie de estatuto, as quais teriam força obrigatória e caráter normativo resultante da imposição decorrente da solidariedade social.

³⁹³ Ibidem. p. 166.

³⁹⁴ SÜSSEKIND *et al.*, 2005. p. 320.

Uma outra classificação atinente à natureza jurídica das normas coletivas compreende as teorias normativas, as quais podem ser distinguidas em: a) teoria regulamentar; b) lei delegada.

A ideia contratual é completamente abolida nas teorias normativas, as quais reforçam o caráter normativo dos diplomas coletivos, malgrado as subordinem à vontade dos sujeitos contratantes, ainda que coletivos³⁹⁵.

Para Arnaldo Süssekind *et al.* a teoria da lei delegada é a que mais se coaduna com o sistema legal vigente no Brasil e mais conforme com a realidade, pois o contrato regula situações jurídicas individuais, ao passo que na convenção coletiva tal caráter não existiria³⁹⁶. Nessa lição:

[...] a solução extracontratual e da lei delegada nos parece inevitável. Extracontratual, porque a convenção é ato individual, de alcance jurídico individual e ato subjetivo. Lei delegada, porque o convênio em questão obriga a todos inominadamente e, se não tem poder de derogar as leis estatais, pode ampliar os benefícios, que nessas, como vimos, são condições mínimas, e criar outros previstos; é uma verdadeira lei complementar.³⁹⁷

Como se constata, Arnaldo Süssekind *et al.* adotam uma posição normativa no que diz respeito à natureza da norma coletiva.

Merece menção também a posição de Ícaro de Souza Duarte, para quem a convenção coletiva de trabalho tem natureza jurídica preponderantemente normativa, fundamento pelo qual ocupa a mesma posição hierárquica da lei estatal infraconstitucional³⁹⁸.

Finalmente, as normas coletivas, de acordo com a teoria mista, seriam um instituto híbrido: pela formação, seriam um contrato; de acordo com o conteúdo, equivaler-se-iam a uma norma jurídica.

Levando-se em consideração o aperfeiçoamento conforme um acordo de declaração de vontade, a convenção coletiva teria um viés contratual e, por regular relações jurídicas a priori abstratas, a ocorrer futuramente, teriam um foco normativo³⁹⁹.

A convenção coletiva seria um contrato normativo, manifestação do reconhecimento do direito constitucional da autonomia privada como fonte do direito. Não está a se tratar da lei delegada, na medida em que a autonomia privada coletiva seria um poder originário reconhecido pelo Estado, e não delegado.

³⁹⁵ SANTOS, R., 2014. p. 168.

³⁹⁶ SÜSSEKIND *et al.*, op. cit. p. 320.

³⁹⁷ *Ibidem.* p. 321.

³⁹⁸ DUARTE, Ícaro de Souza. A posição hierárquica da convenção coletiva de trabalho. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 7, n. 39, p. 58-83, nov./dez. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110256>. Acesso em: 23 jun. 2019.

³⁹⁹ SANTOS, R., 2014. p. 169.

A teoria mista é a prevalecente no Direito no brasileiro e positivada no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim positivado:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.⁴⁰⁰

De acordo com o artigo 611 da CLT acima transcrito, a convenção coletiva seria um acordo normativo, formando-se pelo acordo de trabalhadores e empregadores e com poderes normativos reconhecido pelo Estado.

Há que se ressaltar que o artigo 611 da CLT não menciona limitações territoriais, citando apenas a representação das categorias e no âmbito de suas representações, não devendo os intérpretes, aplicadores e julgadores fazerem restrições territoriais que trazem como única consequência alijar o trabalhador da norma adequada a proteger seu vínculo laboral, fragmentando a proteção operária; viu-se, igualmente, que as restrições territoriais à atuação sindical ferem a liberdade sindical, conforme Convenção 87 da OIT.

A teoria de natureza mista, abraçada pela legislação brasileira, é a adotada na presente tese e base para reconhecimento de normas coletivas internacionais e extraterritoriais.

2.5.1.1 Incorporação das cláusulas convencionadas aos contratos de trabalho

Além de se perquirir a natureza jurídica das convenções coletivas, salutar faz-se saber como referidas normas coletivas se incorporam aos contratos de trabalho, especialmente no direito brasileiro após a edição da Lei nº 13.467/2017⁴⁰¹, reforma trabalhista, que modificou o panorama jurídico-nacional ao findar a ultratividade.

Existem quatro teorias sobre o tema: a) teoria integrativa ou da incorporação; b) teoria da incorporação por revogação; c) teoria negativista ou da não-incorporação; d) teoria da vantagem individual adquirida ou das cláusulas ultranormativas.

Pela teoria da incorporação, os direitos assegurados por meio de cláusulas normativas de acordos ou convenções coletivas ficariam integrados, em definitivo, aos contratos de trabalho vigentes, perdurando por todo o período da relação de emprego, independentemente da expiração do prazo de vigência do instrumento normativo.

⁴⁰⁰ BRASIL, 2017d. p. 103.

⁴⁰¹ BRASIL, 2017b.

O principal fundamento para a defesa da teoria da integração das cláusulas normativas aos contratos de trabalho seria o princípio da inalterabilidade contratual lesiva e que é positivado no artigo 468 da CLT⁴⁰².

Digna de registro é a posição de Arnaldo Süssekind *et al.*, para quem nos processos de dissídios coletivos deverão ser respeitadas as normas convencionadas anteriormente, fundamento pelo qual para os autores o fundamento para a teoria da incorporação repousa no artigo 114, §2º, da Constituição da República⁴⁰³.

Em posicionamento diverso, existem críticas no sentido de que o artigo 468 da CLT teria como finalidade tutelar os interesses dos trabalhadores na relação de trabalho com o empregador, constituindo uma limitação ao pleno exercício da autonomia da vontade individual nas relações individuais de trabalho, ao passo que as normas coletivas são elaboradas com fulcro na autonomia privada coletiva. Igualmente, o artigo 114, §2º, da Constituição da República, não teria mencionado nenhum aspecto da incorporação ou não de cláusulas normativas nas relações de trabalho, trazendo simplesmente um limite ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

Uma outra teoria, a da aderência por revogação, tem como grande referência doutrinária no Brasil o professor Mauricio Godinho Delgado⁴⁰⁴. Segundo esta teoria, os contratos coletivos de trabalho vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse da maneira expressa ou tácita, sendo que tacitamente ocorreria a revogação quando o novo diploma regulasse o conjunto da matéria omitindo preceitos da antiga norma coletiva, independentemente de haver incompatibilidade entre os dispositivos, ou quando se despontasse incompatibilidade entre os preceitos confrontados.

Destaca o doutrinador que, como a norma coletiva é uma norma jurídica, a provisoriedade teria de ser uma exceção, além de que referida teoria seria harmônica aos objetivos primordiais do direito coletivo do trabalho de alcançar a paz social, a promoção da adequação setorial trabalhista e do aperfeiçoamento das relações de trabalho.

Já a teoria da não-incorporação tem em seu principal fundamento a previsão legal de vigência para as normas coletivas demonstrarem a vontade da lei de não integrar definitivamente as cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho.

⁴⁰² “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” *In*: BRASIL, 2017d. p. 76.

⁴⁰³ SÜSSEKIND *et al.*, 2005. p. 324.

⁴⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1675.

Um segundo argumento de destaque é o de que a incorporação descaracterizaria a autonomia privada coletiva e a negociação coletiva de trabalho, desconfigurando a própria razão de ser das normas coletivas do trabalho.

Segundo os ditames desta teoria, a autonomia coletiva das partes poderia dispor que determinada convenção coletiva poderia impor a integração de uma vantagem aos contratos individuais de trabalho; não existindo disposição neste sentido, as cláusulas normativas deixariam de ter vigência com o término do prazo.

Consoante a última teoria a ser elencada, a ultranormativa, algumas cláusulas, por sua natureza, seriam incorporadas aos contratos individuais de trabalho; seriam hipóteses em que as cláusulas continuariam a surtir efeitos, temporários ou permanentes, entre os celebrantes do contrato de emprego, mesmo após extinta a norma coletiva que trazia previsão das cláusulas.

Um exemplo seria a cláusula normativa que fixa a estabilidade de 2 (dois) anos para o empregado que sofre acidente de trabalho; a extinção da norma autônoma, ainda que não renovada, no momento em que o empregado usufruía da estabilidade, não obstaría a continuidade da garantia de emprego até findo o prazo original de 2 (dois) anos⁴⁰⁵.

O professor Pedro Paulo Teixeira Manus denomina as cláusulas ultranormativas de vantagem individual adquirida, haja vista que seria a hipótese de um benefício ser previsto em norma coletiva referente a trabalhador individualmente considerado, cuja implementação das condições para o seu gozo concede ao empregado o direito de usufruí-la mesmo após a vigência da norma coletiva⁴⁰⁶.

Existem ainda outras hipóteses, como a das cláusulas instituidoras de reajustes salariais, em que o efeito integrador seria proveniente da própria natureza da vantagem prevista; uma vez concedido o reajuste salarial, este seria incorporado ao salário, não mais sendo possível se retirar do salário encerrada a vigência da norma coletiva, sob pena de se aceitar a redução salarial e a violação ao princípio da irredutibilidade salarial.

A Súmula 277 do TST trazia a possibilidade da ultratividade das convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, ao determinar a integração das cláusulas aos contratos

⁴⁰⁵ Esse é o entendimento fixado na Orientação Jurisprudencial nº 41 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho: “41. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.” *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial da SDI-1**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm#TEMA41. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁴⁰⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 110.

individuais de trabalho, somente podendo ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho⁴⁰⁷.

Referida Súmula, no entanto, foi suspensa em outubro de 2016 por força de decisão do Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino, por violação à legalidade e separação de poderes, chegando sua Excelência a apontar que é exótico que um tema que tenha sido objeto de análise pelo Poder Legislativo em mais de uma oportunidade retorne ao cenário jurídico por meio de uma simples reunião interna de membros do Tribunal Superior do Trabalho⁴⁰⁸.

Finalmente, a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, ao acrescentar o §3º ao artigo 614 da CLT, trouxe expressamente a vedação da ultratividade das convenções ou acordos coletivos de trabalho⁴⁰⁹.

Apesar das diferentes teorias, e da vedação judicial de ultratividade das normas coletivas, a aderência da norma coletiva a contratos internacionais de trabalho e sua possível eficácia extraterritorial até que haja revogação é a teoria que se mostra mais adequada e estabiliza as relações de trabalho, privilegiando a negociação coletiva, deixando-a em vigor até que outro diploma negocial posterior realize uma revogação expressa ou tácita. Eventual limitação temporal impositiva do Estado, sem respeito à vontade das partes, encontra óbice na liberdade sindical.

2.5.2 Negociações coletivas transnacionais: sindicalismo além das fronteiras geográficas

Como já esclarecido ao longo desta tese, precipuamente no capítulo inicial, devido à dinâmica transnacional da economia no mundo, faz-se imperativa uma nova capacidade de

⁴⁰⁷ “Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.” *In*: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁴⁰⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na arguição de descumprimento de preceito fundamental 323 Distrito Federal**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 out. 2016. p. 49. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁴⁰⁹ “Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” *In*: BRASIL, 2017d. p. 104-105.

organização dos trabalhadores e, por conseguinte, um processo de internacionalização sindical e operário contemporâneo.

O professor Maurício Rombaldi sintetiza muito bem como se dá essa nova organização internacional dos trabalhadores, gênese do sindicalismo universal contemporâneo:

A organização dos trabalhadores, no nível internacional, materializa-se em articulações e estratégias estabelecidas para além dos padrões de mobilização e negociação tradicionalmente direcionados para o nível local ou nacional. As ações sindicais internacionais são desenvolvidas de forma bilateral ou por meio de estruturas internacionais que podem ser classificadas em dois grupos principais. O primeiro deles refere-se às confederações sindicais internacionais, organizações que filiam internacionalmente as centrais sindicais nacionais. Em seguida, vêm as *federações sindicais internacionais*, entidades de caráter setorial, em que os filiados nacionais correspondem aos sindicatos, federações e confederações relacionadas a determinados setores econômicos.⁴¹⁰

Segundo se constata, já há um sindicalismo internacional decorrente deste novo processo de organização dos trabalhadores e que é composto, basicamente, por: a) confederações sindicais internacionais – filiam internacionalmente as centrais sindicais internacionais; b) federações sindicais internacionais – de caráter setorial e os filiados nacionais são sindicatos, federações ou confederações relacionadas a determinados setores econômicos.

Tanto as confederações como as federações internacionais atuam em harmonia com organismos internacionais, notadamente a OIT e a OCDE, mas, topologicamente, dentro da estrutura sindical internacional, quem firma acordos internacionais junto com as empresas transnacionais são as federações internacionais. Destaque-se a terminologia “empresa transnacional” ao invés de “multinacional”, levando-se em consideração a característica fundamental deste grupo de corporações: a transnacionalidade.

Nesse sentido, o professor Pedro Augusto Gravatá Nicoli ensina que a negociação das empresas multinacionais vem dando azo aos *acordos-marco*, os quais podem auxiliar a elaboração de um contraponto específico e holístico em face da atuação empresarial transnacional. Destaca ainda que uma alternativa ao transnacionalismo das relações seria o sindicalismo em rede, haja vista que as redes internacionais vêm assumindo um papel de trânsito de informações, implementação de estratégias locais e globais, por meio de expressão de solidariedade e concertação de forças trabalhadoras de todo o globo⁴¹¹. E aprofunda:

Conceitualmente, as redes sindicais internacionais extrapolam o espaço local na conexão com atores do mundo do trabalho, construindo de modo reticular pautas e estratégias, com base em redes de compartilhamento de informações. Criam uma demanda de reconhecimento de novas expressões da liberdade sindical, ao

⁴¹⁰ ROMBALDI, Maurício. Diferentes ritmos da internacionalização sindical brasileira: uma análise dos setores metalúrgico e de telecomunicações. **Caderno CRH** [online], Salvador, v. 29, n. 78, p. 535-552, set./dez. 2016. p. 535, grifo do autor. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n78/0103-4979-ccrh-29-78-0535.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

⁴¹¹ NICOLI, 2016. p. 88-89.

implementarem estratégias de pressão também em rede (como greves transnacionais de solidariedade), mecanismos ampliados de negociação coletiva e iniciativas integradas para implementação de responsabilidade de empresas multinacionais em casos de violações a direitos no trabalho. Trazem, consigo, por fim, a marca de uma transversalidade de pautas e de atores, a englobar temas conexos à realidade do trabalho e movimentos sociais em um sentido mais amplo.⁴¹²

Além de firmar acordos internacionais, as federações internacionais exercem relevantíssimo papel de aproximação de sindicatos situados em países diversos, bem como são responsáveis pela negociação internacional, as quais acarretam em um crescente número de Acordos-Marco Internacionais firmados junto às empresas transnacionais⁴¹³ com o objetivo de estabelecer padrões sociotrabalhistas mínimos, que deverão ser adotados de maneira uniforme, independentemente do país em que a empresa esteja instalada.

A OIT indica que a nova articulação dos sindicatos deverá ocorrer em nível global, com o desenvolvimento da cooperação internacional, apesar das diferenças legais e culturais, especialmente mediante participação em foros e confederações de âmbito internacional e aumento dos contatos diretos entre sindicalistas de diversos países, em especial trabalhadores de empresas transnacionais. O *Relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho 2019*, documento histórico elaborado por ocasião do centenário da OIT pela Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT⁴¹⁴, e que busca alcançar um futuro do trabalho melhor para todos em tempos de mudanças globais, transnacionalismo e avanços tecnológicos, destaca que a interação e cooperação entre os países será benéfica para todos os países envolvidos, seja em razão da migração, ou em razão da interação entre países com populações envelhecidas e jovens⁴¹⁵.

Registre-se a posição de Anneliese Ferreira de Albuquerque, em dissertação de mestrado, ao defender que, em termos espaciais, a negociação coletiva deve se dar de maneira invertida: do plano transnacional para os planos locais e transnacionais⁴¹⁶.

Finalmente, no cenário interno, ainda com base nas lições de Maurício Rombaldi, a combinação das mudanças na conjuntura interna, notadamente política e econômica, aliadas às

⁴¹² Ibidem. p. 89.

⁴¹³ Ibidem. p. 535-536.

⁴¹⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The future of work**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁴¹⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work International Labour Office**. Geneva: ILO, 2019. p. 32-57.

⁴¹⁶ ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. p. 94. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4740>. Acesso em: 23 jun. 2019.

particularidades das experiências das organizações sindicais, foi fundamental para a internacionalização do sindicalismo nacional.

Na década de 1990 houve uma abertura econômica internacional, com uma política liberal, a qual trouxe o ingresso de capital e empresas estrangeiras, além de possibilitar reestruturação produtiva em múltiplos setores, notadamente telecomunicações e metalurgia, sendo que, no primeiro setor, a internacionalização sindical ocorreu como uma reação ao abrupto ingresso das empresas transnacionais no final da década de 1990, ao passo que, no setor de metalurgia, ocorreu a internacionalização sindical após contatos sindicais com outros países devido às novidades adotadas no processo produtivo internacional⁴¹⁷, avançando-se no sindicalismo internacional em um longo caminho, mas que ainda precisa ser completamente trilhado na ordem jurídica nacional.

A norma coletiva aplicável, seja ela acordo coletivo ou convenção coletiva, nacional ou transnacional, será, em regra, a mais benéfica e que guardar proximidade com os fatos, ainda que não seja a do pavilhão do navio, especialmente quando o pavilhão não guardar vínculo substancial com o país da bandeira, podendo ser nacional ou extraterritorial, e desde que se respeite o primado da liberdade sindical, tendo que ser analisada sempre à luz do caso concreto.

Não se pode ter um único critério ou elemento de conexão para se determinar a lei aplicável ao contrato de trabalho marítimo internacional e, por conseguinte, a convenção coletiva, sob pena de se precarizar o direito do trabalho e de existir um rearranjo fático do capital de maneira a maximizar os lucros, ainda que a consequência seja precarizar direitos. É o que aconteceu com a legislação do pavilhão: surgiu para dar segurança à aplicação do trabalho marítimo, mas atualmente dá azo a bandeiras sem vínculo substancial, que têm por consequência precarizar as relações de trabalho.

Igualmente, tem de se ter em vista a importância das normas coletivas para o trabalho marítimo, na medida em que a quase totalidade dos trabalhadores marítimos são regidos por convenções ou acordos da categoria, bem como por Convenções Internacionais, regulando as relações jurídicas entre as partes interessadas⁴¹⁸.

De fato, quando for o caso, desde que mais benéfica e guarde maior proximidade, a legislação brasileira deverá ser aplicada e, por conseguinte, os acordos e convenções coletivas nacionais. Não obstante, não se pode ter a falsa concepção de que a legislação brasileira, o sistema sindical brasileiro, as normas coletivas brasileiras, são sempre as mais benéficas ou as

⁴¹⁷ ROMBALDI, 2016. p. 539.

⁴¹⁸ CARELLI, T., 2000. p. 114.

únicas que proporcionam uma melhoria de vida e elevação do patamar sociotrabalhista da gente do mar.

Com efeito, existem até mesmo grandes críticas no sentido de que os dirigentes sindicais nacionais adotam uma postura ao arpejo da Constituição Federal de não permitir a filiação sindical de estrangeiros. Eis, nesse diapasão, o posicionamento de José Haroldo dos Anjos:

A disputa de mercado de trabalho entre os marítimos brasileiros e estrangeiros residentes no país, em face da política de redução da frota mercante nacional, faz com que os dirigentes sindicais atuem com uma conduta inconstitucional, não permitindo que estrangeiros sejam sindicalizados para proteção do mercado de trabalho interno dos brasileiros. Assim, com essa política de não filiação dos estrangeiros ao quadro dos associados, além de enfraquecer o movimento sindical com as normas internacionais de proteção dos trabalhadores marítimos, deixa os estrangeiros sem qualquer apoio para defesa dos seus interesses e direitos sociais. Além disso, a Constituição Federal no seu art. 7º, XXVI, é taxativa no que concerne ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos da categoria dos marítimos para fins de eficácia normativa dos contratos de trabalho de qualquer empregado, filiado ou não às entidades sindicais ou associações de classe dos trabalhadores.⁴¹⁹

Caso não se permita, por exemplo, a aplicação da legislação nacional ou até mesmo da convenção ou do acordo coletivo nacional para um estrangeiro que exerça suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras, beneficiando armador brasileiro, sob o argumento de que referido trabalhador não seria da base territorial do sindicato nacional, será utilizado um contexto que fere a lógica da liberdade sindical e de aplicação da norma mais próxima e favorável ao trabalhador.

Na mesma linha da posição de José Haroldo dos Anjos, não se pode perder de vista que a norma coletiva nacional tem eficácia a qualquer trabalhador, em face do seu efeito *erga omnes*, ainda que não filiado ao sindicato.

Caso não se permita a aplicação de uma norma coletiva nacional a um trabalhador estrangeiro, quando mais próxima, favorável, e se utilizando de demais elementos de conexão do direito internacional privado, estar-se-ia tendo como consequência deixar vulnerável o trabalhador estrangeiro e fragilizar a internacionalização do movimento sindical.

Ainda nas lições de José Haroldo dos Anjos, os trabalhadores estrangeiros, muitas vezes de países com condições baixíssimas de desenvolvimento, se encontram em situações degradantes de trabalho. Confira-se:

[...] a prestação de serviço se transforma em trabalho escravo, os marítimos estrangeiros laboram em regime de escravidão, isto é, permanecem embarcados em média três meses e quando desembarcam não recebem qualquer remuneração, em total descompasso com as convenções internacionais ou acordos vigentes no território nacional, e o que é pior ainda, muitas vezes a bordo de embarcações que prestam serviços nas estatais do governo brasileiro. Não há férias, seguro contra acidente do trabalho, FGTS ou INSS, ou qualquer proteção de normas inerentes a relação de trabalho, enquanto os nacionais protegidos pelas convenções ou acordos coletivos de

⁴¹⁹ ANJOS, 2011, p. 202.

trabalho, celebrados pelos sindicatos marítimos e empresas do ramo, têm todos os direitos assegurados, normalmente com remuneração que integra as seguintes parcelas salariais.⁴²⁰

Com efeito, os acordos celebrados entre empresas, sindicatos ou associações com base no território brasileiro devem ser cumpridos independentemente de ter ou não a filiação dos estrangeiros, com eficácia plena, sem se depender da vontade da empresa, que muitas vezes não assina o acordo ou busca de algum subterfúgio para frustrar os direitos dos trabalhadores marítimos.⁴²¹

A mesma lógica, de eventual aplicação da norma coletiva nacional a um trabalhador estrangeiro, quando mais benéfica e próxima, ainda que o pavilhão não seja brasileiro, servirá para, quando for o caso, se aplicar a norma coletiva de algum outro país, para um brasileiro ou estrangeiro: será necessário que tenha conexão, seja mais favorável e respeite a liberdade sindical.

Poder-se-á, por exemplo, ao invés de se preferir aplicar a norma coletiva nacional, priorizar a aplicação da norma coletiva extraterritorial para aquela situação fática, haja vista que teria o condão de fortalecer a relação de trabalho, tratando-se de norma mais próxima e favorável.

2.6 CONCLUSÕES PARCIAIS

A nacionalidade do navio, ou a sua bandeira, é definida pelo local do registro, constituindo-se o centro jurídico das relações travadas a bordo do navio, inclusive trabalhistas. Todavia, o referido critério da bandeira não poderá ser absoluto, devendo sofrer limitações com supedâneo em outros elementos de conexão, como o da proximidade ou da norma mais favorável.

Necessitará ser aplicada na solução de conflitos espaciais no trabalho marítimo a norma mais próxima e favorável àquela relação trabalhista analisada; para tanto, no caso concreto será indispensável o cotejo entre as possíveis normas conflitantes em cada item, capítulo, para se decidir pela norma mais favorável, consoante a teoria mitigada ou do conglobamento das normas coletivas.

Quando houver proximidade com a jurisdição brasileira, a exemplo da execução parcial do contrato de trabalho marítimo em águas jurisdicionais nacionais, ou celebração do contrato

⁴²⁰ ANJOS, 2011, p. 211.

⁴²¹ Ibidem. p. 218.

no Brasil, ainda que que o trabalhador não seja brasileiro, será competente para conhecer eventual conflito oriundo deste contrato a justiça do trabalho brasileira.

Embora o Código de Processo Civil de 2015 prestigie a autonomia da vontade, sustenta-se não aplicável a cláusula arbitral, de eleição de foro ou até mesmo eleição da lei no direito do trabalho, inclusive nas relações marítimas internacionais, em face de desigualdade material característica ao ramo jurídico laboral.

3 EFICÁCIA EXTRATERRITORIAL DAS NORMAS AUTÔNOMAS NO CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO

Com o capítulo terceiro desta pesquisa deseja-se demonstrar, por meio de estudo de caso, análise da jurisprudência e do direito comparado, visualizando-se as tendências mais atuais existentes no direito internacional e no direito interno do trabalho marítimo de outros países, como ocorre a aplicação das normas autônomas no direito internacional do trabalho marítimo. Busca-se corroborar com consistência e utilidade empírica a argumentação teórica até então construída.

Demonstrar-se-á o reconhecimento, no Supremo Tribunal Federal e no Superior Tribunal de Justiça, do regramento heterônomo internacional, com a homologação de sentenças e laudos arbitrais trabalhistas, devendo-se indagar se existiria alguma razão para não se conferir tratamento semelhante à autonomia privada coletiva.

O estudo da Regulamentação na União Europeia objetiva comprovar se existem regras claras, em direito comparado, sobre lei aplicável, jurisdição e circulação de acordos e convenções coletivas em direito marítimo do trabalho.

Por derradeiro, será aferida em qual medida a Agenda 2030 (ODS) da ONU norteia os Estados para elaboração de legislações socialmente sustentáveis no campo do trabalho marítimo e se existe uma influência para a regulação do trabalho internacional.

3.1 ESTUDO DE CASO: MSC X MPT – A APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO NACIONAL E A CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO EM NAVIOS DE CRUZEIRO

O caso brasileiro selecionado para inaugurar o capítulo talvez seja o mais relevante em termos de divergência entre aplicação do direito interno e internacional, além de ter sido grave, complexo, de ampla repercussão jurídico-social, com o reconhecimento de trabalho análogo ao de escravo com base na legislação interna, nacional, em navios de cruzeiro internacionais. Muitas das ideias centrais debatidas na presente pesquisa, notadamente sobre eficácia de normas extraterritoriais, eventuais limites de normas convencionadas, e divergências na atuação do sistema de proteção à ordem-jurídico trabalhista são consideradas na análise de caso.

O estudo do processo judicial número 0000467-14.2014.5.05.0037⁴²², que teve origem na 37ª Vara do Trabalho de Salvador-BA, e tem como partes Ministério Público do Trabalho (MPT) e Defensoria Pública da União como autoras e MSC Crociere S. A., MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA como réis, auxiliará a evidenciar, destarte, por meio de uma metodologia empírica, a importância prática das divergências jurídicas suscitadas nesta escavação. Para não se alongar desnecessariamente, mantendo-se a centralidade temática, serão estudados no caso apenas aspectos atinentes ao contrato internacional de trabalho e reconhecimento de normas coletivas celebradas fora do Brasil; os demais aspectos, notadamente processuais, não serão estudados.

Até junho de 2020 o processo estava pendente de julgamento no TST brasileiro, embora tenha se iniciado no ano de 2014, e já contavam os autos virtuais com aproximadamente 18.000 (dezoito mil) páginas. De modo que se revela como um indicador sobre a complexidade do feito, que talvez fosse minimizada caso existissem critérios mais claros para aplicação do direito no trabalho marítimo internacional e houvesse a convergência de *standards* de direito material, entre o direito interno e internacional, o que será atenuado com a recente ratificação da Convenção do Trabalho Marítimo da OIT pelo Brasil.

Consta na petição inicial do referido processo que, após uma série de denúncias dos próprios trabalhadores e da Associação de Vítimas do Trabalho em Navios de Cruzeiro, referentes a “assédio moral e sexual, jornadas exaustivas e exploração predatória do trabalho dos brasileiros a bordo de cruzeiros marítimos, com destaque para os navios do grupo econômico liderado pela empresa MSC CROCIERE S.A.”⁴²³, foi realizada uma força-tarefa a bordo do navio internacional que se encontrava em porto brasileiro, entre autoridades brasileiras, como Auditoria-Fiscal do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Polícia Federal e Defensoria Pública da União.

Narraram os órgãos públicos subscritores da petição inicial que as provas coletadas em investigação demonstrariam um quadro de fraude de relação de emprego e *dumping social*, onde aproximadamente 300 (trezentos) empregados brasileiros seriam contratados por regramento de contratos internacionais de trabalho, sem a possibilidade de usufruir descanso semanal remunerado, intervalos *intra* e *inter* jornada, férias, gratificação natalina, FGTS, entre outros direitos previstos na Constituição da República e legislação trabalhista nacional. Um dos

⁴²² O conteúdo integral dos autos do processo judicial poderá ser acessado no seguinte link: <https://drive.google.com/drive/folders/1ba6TwUfRayXuKg7nCuYIOXKPb1KzBshv?usp=sharing>.

⁴²³ Cf. página 3 da petição inicial.

pontos mais patentes de ilegalidade, segundo descrito, seriam as jornadas de trabalho exaustivas⁴²⁴.

Sobre a jornada, em particular, sustenta-se que:

a) a duração do trabalho a bordo do navio é de, no mínimo, 11 (onze) horas diárias, fragmentada em vários períodos, consoante a conveniência do empregador, podendo-se chegar até mesmo a 16 (dezesesseis) horas diárias, especialmente nos dias de embarque e desembarque de passageiros⁴²⁵;

b) o trabalho a bordo do navio é realizado em todos os turnos, matutino, vespertino e noturno, sendo que ocorrem trocas constantes de turno, de acordo com o poder diretivo do empregador;

c) o trabalho é de alta intensidade;

d) não existe o descanso semanal ou qualquer outra folga compensatória ao longo dos meses de duração do contrato⁴²⁶;

e) o descanso seria fragmentado em diversos períodos ao longo da jornada;

f) existiria assédio moral ante o reflexo do sistema de jornada e descanso, “[...] na medida em que as punições (*warnings*) geram repentinas trocas de horários de trabalho e cancelamento de pausas para descansos durante a jornada (*breaks*)”⁴²⁷.

Sobre a proteção normativa, aduzem que, na visão do empregador, seria aplicável o contrato internacional “Seafarer’s Employment Contract”, assim como seu consectário, o Acordo Coletivo (“Special Agreement for Cruise Vessels”) firmado entre a MSC e a ITF. Na visão dos autores da petição, por outro lado, “[...] por mais permissivo, draconiano e unilateral que sejam, até mesmo tais dispositivos disciplinam a atividade laboral a bordo de maneira distinta daquela que na realidade se verifica”⁴²⁸.

Revela-se, portanto, que o contrato internacional de trabalho e o respectivo acordo coletivo, para os promotores do processo judicial, seriam draconianos e, ainda assim, estariam sendo desrespeitados: “[...] o que se verifica no interior da referida embarcação é um verdadeiro descabro contratual e a mais absoluta desordem e descontrole normativo, pois as atividades laborais são regidas por contratos formais que pouco regulamentam[...]⁴²⁹.

⁴²⁴ Cf. página 3 da petição inicial.

⁴²⁵ Cf. página 6 da petição inicial.

⁴²⁶ Cf. página 7 da petição inicial.

⁴²⁷ Cf. página 9 da petição inicial.

⁴²⁸ Cf. página 9 da petição inicial.

⁴²⁹ Cf. página 10 da petição inicial.

Defendem na petição inicial a aplicação da legislação nacional, sob os seguintes argumentos: a) a contratação ocorreu no Brasil e os contratos dos trabalhadores brasileiros foram firmados no Brasil, sendo este o local da contratação; b) a prestação dos serviços seria de forma mista, ou seja, tanto em território internacional como nacional; c) pelos princípios de proteção e da legislação mais favorável ao trabalhador, cumulados com o artigo 9º da CLT que estabelece nulos os atos com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos contidos na CLT, a legislação de regência seria a brasileira⁴³⁰.

Foi pedida, por fim, a responsabilização das rés pelo pagamento dos débitos trabalhistas e reconhecimento da existência da relação de emprego nos termos da legislação nacional entre os trabalhadores brasileiros e a primeira ré⁴³¹.

Antes de iniciado o processo judicial, quando ainda em fase pré-processual, reconheceram as autoridades brasileiras que os tripulantes estavam trabalhando em condições análogas às de escravidão, por força da tipificação do artigo 149 do Código Penal brasileiro (CPB), que caracteriza como trabalho análogo ao de escravo a jornada exaustiva.

Acompanhou a petição inicial relatório de ação fiscal, de mais de 1.000 (mil) páginas, incluindo-se documentos, narrando jornadas exaustivas, insuficiência de descanso, assédio moral, condições aviltantes de trabalho a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA, tendo participado da fiscalização os seguintes órgãos: a) Ministério do Trabalho e Emprego; b) Ministério Público do Trabalho; c) Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; d) Agência Nacional de Vigilância Sanitária; e) Marinha do Brasil; f) Ministério Público Federal; f) Advocacia-Geral da União; g) Defensoria Pública da União; h) Polícia Federal. No referido relatório, chamam a atenção, em particular, 2 (dois) tópicos, os de número 13 e 14, abaixo comentados.

O título 13 do relatório, “CONSTATAÇÃO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. RESGATE DE ONZE TRABALHADORES. MEDIDAS ADOTADAS PELO GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL”, debruça-se sobre a caracterização da condição de trabalho análogo ao de escravo com alicerce na legislação nacional. Narra-se o trabalho em jornadas exaustivas, assédio moral, em desrespeito aos direitos humanos fundamentais assegurados pelo sistema constitucional brasileiro e por tratados, acordos e convenções internacionais de que o Brasil é signatário⁴³².

⁴³⁰ Cf. páginas 14-15 da petição inicial.

⁴³¹ Cf. página 28-31 da petição inicial.

⁴³² Cf. página 73 do relatório.

Já o item 14 tem o título “DESCUMPRIMENTO DA MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006 (MLC 2006)”, onde se narra que, muito embora o Brasil não tenha ratificado a referida Convenção, o padrão desempenhado a bordo do MSC MAGNIFICA estaria em frontal desacordo com referida norma internacional, o que faria ilícito o contrato celebrado com os tripulantes, ainda que fosse considerado internacional, por desrespeito ao item 2.3, sobre horas de trabalho e horas de descanso, da MLC 2006, o qual prevê o padrão normal de trabalho da gente do mar em 8 (oito) horas diárias, com um dia de descanso semanal e com descanso nos feriados oficiais. Ainda, referido item possibilitaria acordos coletivos definidores de outros padrões, desde que não menos favoráveis, e levem em consideração o período de fadiga, podendo o descanso ser dividido em no máximo 2 (dois) períodos, sendo um deles de, no mínimo, 6 (seis) horas de duração, o que não teria se verificado a bordo do navio investigado.

Ponto importante da análise do caso é que, para as autoridades fiscalizadoras, em interpretação literal da MLC 2006, no que diz respeito à duração do trabalho, existe previsão do reconhecimento da autonomia coletiva do trabalho, desde que proporcione uma melhoria heterônoma. Frise-se, entretanto, que as normas da Convenção, mesmo não em vigor no Brasil, estariam sendo descumpridas a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA.⁴³³ Confira-se:

A MSC, quando exige reiteradamente jornadas de trabalho superiores às 14 horas previstas na MLC 2006, não leva em consideração o perigo da fadiga. As horas de descanso são fragmentadas ao longo da jornada em quantidade superior a dois períodos; as horas de descanso são constantemente interrompidas não apenas para procedimentos de segurança como também para reuniões (*meetings*) e outras atividades de trabalho; há falta de um controle efetivo de jornada (ponto eletrônico fraudado); o horário previsto para as atividades laborais é frequentemente extrapolado; nenhum dia inteiro de descanso ocorre ao longo dos meses embarcado; dentre outras condições desfavoráveis de trabalho, descritas no presente relatório.⁴³⁴

Devidamente notificadas para participarem do processo judicial, a MSC CROCIERE S. A e MSC MEDITERRANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA apresentaram exceções de incompetência em razão do lugar e em razão da matéria, aduzindo que foram firmados Termos de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, ainda no ano de 2010, e que, por este motivo, levando-se em consideração a abrangência nacional do Termo firmado, quem seria competente para conhecer da referida demanda seria a Justiça do Trabalho no Rio de Janeiro.

Alegaram ainda que a contratação de todos os tripulantes ocorre fora da competência brasileira; sustentaram existir um contrato de recrutamento assinado no Brasil, mas que o vínculo laboral e a execução dele ocorrem fora do Brasil. Os contratos seriam, portanto,

⁴³³ Cf. página 101 do relatório de fiscalização.

⁴³⁴ Cf. página 101 do relatório de fiscalização.

celebrados e executados fora do Brasil e, apenas eventualmente, em território nacional, devendo ser regidos pelo local da contratação, “[...] não sendo viável e legal a transmutação de suas regras quando de sua execução em diversas localidades, adaptando-se às regras de cada local de prestação de serviços”⁴³⁵, devendo ter aplicação a legislação internacional do trabalho e o contrato coletivo de trabalho extraterritorial.

Na mesma linha, sustentaram que a jurisdição nacional não alcançaria referido caso, pois a real empregadora dos tripulantes de todas as nacionalidades não possui domicílio no Brasil. “Ela é empresa com sede na Suíça, com escritórios operacionais na Itália, em Sorrento, e suas embarcações portam bandeira panamenha”⁴³⁶.

Já em sua defesa direta, na contestação, a MSC MEDITERANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA traz robustos argumentos para repelir as pretensões contidas na petição inicial. Afirma a MSC MEDITERANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA que são estabelecidos 2 (dois) tipos de contratos: a) com brasileiros para trabalho a bordo durante a temporada brasileira; b) com brasileiros para execução de trabalhos no estrangeiro e, eventualmente, em território nacional ou águas jurisdicionais nacionais; asseveram que utilizaram apenas o contrato descrito na alínea *b* e que, desta forma, não se aplicaria a legislação nacional ao caso.⁴³⁷

Veja-se:

Mais uma vez, repise-se, os brasileiros são colocados em situação de superioridade em relação aos demais tripulantes; apenas eles merecem especial e diferenciado tratamento e proteção, por serem brasileiros? Apenas os brasileiros julgam que a legislação internacional, de lavra da Organização Internacional do Trabalho (MLC – Maritime Labor Convention 2006 e demais convenções da OIT sobre o trabalho marítimo – cópia anexa, apropriada a específica à atividade marítima – e o contrato coletivo de trabalho, firmado por entidade também alienígena são de menor estatura, lesivos à mão de obra alocada nas embarcações. A nossa Constituição Federal veda este tipo de discriminação, aliás, qualquer tipo de discriminação, inclusive a afirmativa.⁴³⁸

Sustenta, ainda, que a ITF deveria ter participado da fiscalização, pois não se pode desprezar sua representatividade, e que há uma norma coletiva celebrada com referida Federação Internacional, a qual deveria ter sido respeitada no Brasil, pois parametriza o relacionamento com toda a tripulação a bordo das embarcações MSC, independentemente de sua nacionalidade. E arremata:

O Brasil, revelando arrogância e descompasso com o resto do mundo, ignora as peculiaridades do trabalho marítimo e quer impor, a todo custo e à revelia de normas internacionais muitas delas por ele, inclusive, subscritas, legislação própria, INADEQUADA à realidade a bordo de qualquer embarcação, de qualquer tipo.⁴³⁹

⁴³⁵ Cf. página 3 da petição de exceção de incompetência.

⁴³⁶ Cf. página 4 da petição de exceção de incompetência.

⁴³⁷ Cf. páginas 25-26 da contestação.

⁴³⁸ Cf. páginas 40-41 da contestação.

⁴³⁹ Cf. páginas 40-41 da contestação.

Nesse sentido, alega que o tripulante marítimo brasileiro não é contratado no Brasil, nem executa suas atividades em território nacional, nem foi transferido para empresa estrangeira, mas locomove-se por vários países ao longo de seu contrato de trabalho por prazo determinado⁴⁴⁰, devendo ser aplicada a legislação do pavilhão, que rege todo o contrato de trabalho com a tripulação a bordo, além das Convenções da OIT⁴⁴¹.

Sobre o aspecto mais grave, qual seja, caracterização do trabalho análogo ao de escravo, informa que a legislação que deverá ser aplicada é a alienígena, que a jornada de trabalho respeita o acordo coletivo extraterritorial celebrado, notadamente a cláusula 5ª, que estabelece, para o pessoal de hotelaria e alimentação, a jornada de segunda a sexta-feira de 8 (oito) horas por dia, em um total de 40 horas por semana. A cláusula 6ª do acordo coletivo internacional traz a previsão de que a empresa pagará 9 (nove) dias por mês, a base de 8 (oito) horas diárias, sendo 72 (setenta e duas) por mês, a título de sábados e domingos trabalhados, mais 2 (duas) horas para feriados públicos. Por fim, a cláusula 7ª do acordo coletivo internacional contém disposição de que haverá um descanso de 10 (dez) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas trabalhadas, e 77 (setenta e sete) horas de descanso a cada 7 (sete) dias trabalhados, sendo que as 10 (dez) horas de descanso podem ser divididas em até 2 (dois) períodos, um dos quais nunca inferior a 6 (seis) horas e que o intervalo entre os períodos consecutivos de descanso não poderá exceder 14 (quatorze) horas. Sobre a jornada e descanso, registre-se que na página 51 da contestação se afirma que estaria em consonância com o acordo coletivo internacional celebrado.

Um dos argumentos dos quais a ré também se utiliza em sua defesa é o de que os Códigos de Conduta da MSC Crociere são informativos sobre como o tripulante deverá proceder em caso de assédio, destacando que há orientação expressa de como proceder, mas que os tripulantes não são submetidos a assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, tendo a sua dignidade como pessoa humana respeitada.

A Justiça do Trabalho brasileira, em decisão interlocutória, preliminar, entendeu que os réus possuem domicílios no Brasil, a obrigação discutida na ação deveria ser cumprida no Brasil, a seleção, treinamento e recrutamento ocorreram no Brasil, e a prestação de serviços ocorreu no Brasil, fatos suficientes para atrair a jurisdição nacional e a competência da Justiça do Trabalho. Ou seja, presentes elementos de conexão suficientes a atrair a o reconhecimento da jurisdição nacional especializada.

⁴⁴⁰ Cf. página 46 da contestação.

⁴⁴¹ Cf. página 47 da contestação.

Manifestando-se sobre a defesa juntada, em réplica, os autores da ação alegaram que o local da contratação dos empregados brasileiros é confirmado nas defesas, ou seja, o fato está incontroverso, haja vista que as empresas informam que custearam as passagens dos brasileiros contratados, o que tornaria firme a formação da relação jurídica com o empregado ainda no Brasil (página 14 da réplica). Alegam também que o início da prestação de serviços ocorreu no Brasil, aplicando-se a regra estabelecida no art. 2º, I, c/c artigo 3º, II, da Lei nº 7.064/1982, modificada pela Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009, segundo a qual aplica-se a legislação brasileira quando for mais favorável que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria⁴⁴². E finalizam:

Se a contratação ou a pré-contratação do trabalho do empregado brasileiro ocorreu no Brasil – como é o caso em questão – com prestação do serviço em sua maior parte no território brasileiro, há atração da legislação brasileira em detrimento da lei da bandeira da embarcação estrangeira.⁴⁴³

Defendem também que, em se tratando de caso de empregados brasileiros pré-contratados no Brasil, para o trabalho parcialmente exercido no Brasil, deverá ser aplicado o princípio do centro da gravidade da relação jurídica, atraindo-se a legislação brasileira⁴⁴⁴. De maneira mais específica sobre a Convenção Coletiva Internacional, assim se manifestam:

Por fim, além de tudo já exposto quanto à aplicação da lei material pátria, tem-se que pelos princípios da proteção e da norma mais favorável ao trabalhador, balizadores da legislação trabalhista brasileira, cumulado com o disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelece “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, tem-se como inaceitável alegação de aplicação de Convenção Internacional que flagrantemente busca desvirtuar e impedir preceitos fundamentais da legislação trabalhista nacional, especialmente no que tange à formalização do contrato, jornada e remuneração.⁴⁴⁵

Na visão da parte autora da ação, não se pode aplicar a Convenção Internacional, pois a norma coletiva estaria buscando desvirtuar e impedir a aplicação de preceitos fundamentais da legislação trabalhista nacional.

Chamam a atenção para o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) nº 408/2010, firmado com o MPT, que tem por escopo o cumprimento da Resolução Normativa nº 71 do CNIG, obrigando a se contratar pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) de empregados brasileiros durante a temporada em terras nacionais, onde se previu a possibilidade de serem os contratos de trabalho regidos por normas internacionais, quando o trabalho se desse também em águas fora das fronteiras brasileiras. No entanto, acrescentam que referido Termo não é um permissivo para o empregador aplicar as regras que melhor atendam aos seus interesses, em desrespeito às

⁴⁴² Cf. página 27 da réplica.

⁴⁴³ Cf. página 27 da réplica.

⁴⁴⁴ Cf. página 27 da réplica.

⁴⁴⁵ Cf. página 28 da réplica.

condições de trabalho de seus empregados, não podendo servir de guarida para regulação por qualquer norma abusiva, violadora de direitos básicos consagrados na Carta Constitucional.⁴⁴⁶

Sobre a tese empresarial de aplicação da lei do pavilhão, replicam que aludida regra fez surgir as bandeiras de conveniência ou de aluguel, e que os tripulantes, por esta regra de conexão, estariam sujeitos à aplicação da legislação panamenha, hipótese que reputam absurda⁴⁴⁷, haja vista que a empresa que explora atividade é de nacionalidade italiana, os navios são de propriedade de armadores suíços e a bandeira arvorada é panamenha, constituindo-se claramente hipótese de fraude à lei.

No que toca à jornada e aos descansos, aduz-se que as rés não concedem descanso semanal remunerado aos empregados por estarem desobrigadas pela norma coletiva, mas que a negociação coletiva não poderia estipular condições menos favoráveis aos empregados do que a MLC 2006, item 4, fundamento pelo qual o acordo não seria válido neste particular, haja vista que contraria disposição expressa de convenção da Organização Internacional do Trabalho⁴⁴⁸.

Frisam que os empregados são submetidos a módulos de trabalhos desumanos, em total desrespeito às Convenções da OIT e igualmente em violação à Constituição da República, com meses seguidos de jornadas extenuantes, sem um dia de descanso⁴⁴⁹.

Na visão dos autores da ação, a MLC 2006 é expressa ao definir uma jornada padrão de 8 (oito) horas diárias e a obrigatoriedade de um dia de descanso por semana, consoante Regra/Regulation 2.3, item 3 – *Hours of work and hours of rest* -, existindo a possibilidade expressa de negociação coletiva do tema, desde que estipuladas condições mais favoráveis⁴⁵⁰.

Finalizada a instrução do processo, a sentença de primeiro grau foi robusta ao analisar a aplicação da legislação brasileira ou internacional aos contratos de trabalho celebrados.

Com efeito, no item 2.9.1. da decisão judicial⁴⁵¹, existe um tópico sobre a metodologia a ser utilizada para se averiguar a questão da aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho de tripulantes que teriam prestado serviços em navios de cruzeiros, esclarecendo-se que os fatos seriam analisados conforme a ordem de formação do contrato de trabalho, ou seja, recrutamento e seleção, firmação do contrato, condições de trabalho a bordo e cotidiano do labor e, por fim, término do contrato de emprego.

⁴⁴⁶ Cf. página 31 da réplica.

⁴⁴⁷ Cf. página 32 da réplica.

⁴⁴⁸ Cf. página 39 da réplica.

⁴⁴⁹ Cf. página 40 da réplica.

⁴⁵⁰ Cf. página 43 da réplica.

⁴⁵¹ Cf. página 7 da sentença.

Esclarece a sentença também que a Resolução Normativa nº 71, de 5 de setembro de 2006, do Conselho Nacional de Imigração, dispõe de várias peculiaridades do trabalho internacional do marítimo em águas jurisdicionais brasileiras. Em síntese, referida Resolução Normativa dispensa a concessão de visto específico de trabalho a trabalhadores marítimos estrangeiros empregados a bordo de embarcação de cruzeiro estrangeira, exigindo-se apenas a Carteira de Identidade Internacional de Marítimo. Conforme artigo 7º da referida Resolução Normativa, todas as embarcações de turismo estrangeiras, a partir do 31º dia na costa brasileira, deverão contar com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de tripulantes brasileiros⁴⁵². Segundo referido regramento, conforme a decisão, a norma estabelece que para os tripulantes brasileiros contratados no Brasil e embarcados com o único intuito de laborar durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, o contrato de emprego será regido pela legislação trabalhista brasileira.

Pontua a decisão que o Termo de Ajuste de Conduta número 408/2010 determina o respeito à Resolução Normativa nº 71/2006; acrescenta ainda o termo de ajuste de conduta que quando ocorrer uma justa causa cometida pelo empregador, ocorrerá a rescisão indireta do contrato de trabalho e aplicação da legislação brasileira. Veja-se, no particular, os termos da decisão judicial:

Este é o principal alicerce de interpretação que norteia a presente decisão. Esta norma estabelece que aos contratos de trabalho que, na regra geral, são inteiramente regidos por normas internacionais, como, aliás defendem as rés e, de fato, pela natureza e peculiaridades da própria atividade, se justifica, salvo quando uma justa causa ocorrer, o que atrairá a aplicação da legislação brasileira. A regra geral, no ordenamento jurídico brasileiro, a nortear a aplicação da legislação trabalhista no espaço é a constante do artigo 442 da CLT, que dispõe que a apresentação da proposta contratual pelo empregador e a aceitação pelo trabalhador fixam o local da formação do contrato além do momento de sua formação. Entretanto, a prova produzida nos presentes autos demonstrou que as rés não efetuam diretamente o treinamento dos tripulantes brasileiros para o labor a bordo, sendo esta atividade realizada por empresas brasileiras do ramo. A empresa responsável, cujo representante legal prestou depoimento como testemunha perante este Juízo, efetua treinamentos de brasileiros interessados em laborar em navios de turismo de cruzeiro, atuando como ponte entre os armadores contratantes e os interessados.⁴⁵³

Entendeu a Justiça do Trabalho, em sentença de primeiro grau, que não ficou demonstrada a contratação em território nacional, tendo ocorrido a prestação de serviços em diversos países, não se falando em aplicação da Lei nº 7.064/82 aos contratos de emprego analisados nos autos daquele processo judicial⁴⁵⁴. Reconheceu a decisão que os contratos firmados com tripulantes brasileiros, a princípio, regem-se pelas normas internacionais

⁴⁵² Cf. página 13 da sentença.

⁴⁵³ Cf. página 14 da sentença.

⁴⁵⁴ Cf. página 18 da sentença.

atinentes, especialmente a MLC 2006 e o contrato coletivo de trabalho internacional, conforme referendado pelo TAC 408/2010 e Resolução Normativa número 71/2006. Considera como regra, destarte, inaplicável a legislação trabalhista brasileira aos contratos dos tripulantes⁴⁵⁵. E pontua:

Não se trata de aplicação das teses da lei do pavilhão ou da regra (não princípio, a meu ver) do centro de gravidade da relação jurídica, mas sim de, a princípio, serem aplicáveis as leis internacionais sobre a matéria além dos contratos como negócios jurídicos aplicáveis às partes contratantes.⁴⁵⁶

Em continuação, decidiu que o excesso de jornada e a violação às regras de duração do trabalho devem ser apreciadas conforme as normas internacionais aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes, quais sejam, o contrato coletivo de trabalho e a MLC 2006.

A decisão privilegia, como visto, o respeito ao contrato internacional de trabalho e, eventualmente, a possibilidade de aplicação da norma coletiva autônoma atinente, extraterritorial, com a sua circulação e reconhecimento na ordem jurídica interna brasileira.

Em seguida, passou a sentença a analisar o acordo coletivo internacional colacionado aos autos, página 32 da decisão, notadamente o capítulo sobre duração do trabalho, artigo 5º, onde há previsão de que o horário ordinário de serviço do pessoal da área de alimentação será de 8 (oito) horas por dia, de segunda a sexta-feira, totalizando 40 (quarenta) horas semanais. Averiguou-se, igualmente, o artigo 7º do acordo coletivo, onde consta que cada empregado terá pelo menos um período de oito (8) horas consecutivas de folga por dia em cada período de 24 (vinte e quatro) horas, bem como o período mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso em qualquer período de 7 (sete) dias⁴⁵⁷.

Considerou a sentença, igualmente, a MLC 2006, destacando que muito embora não tenha sido ratificada pelo Brasil à época da prolação da sentença, é aplicável aos contratos dos tripulantes, que são regidos por referida norma internacional⁴⁵⁸. A Norma A 2.3 da MLC dispõe que a duração do trabalho para os marítimos é de 8 (oito) horas, com um dia de descanso por semana, mais o descanso correspondente aos dias de feriado; ainda, segundo a MLC, devem ser levados em consideração os perigos que acarretam uma fadiga excessiva aos marítimos, especialmente aqueles cujas tarefas têm um impacto na segurança da navegação, devendo os limites das horas de trabalho e de descanso ser fixados da seguinte forma: a) o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar 14 (catorze) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas; 72 (setenta e duas) horas em cada período de 7 (sete) dias; b) sobre o descanso,

⁴⁵⁵ Cf. página 30 da sentença.

⁴⁵⁶ Cf. página 30 da sentença.

⁴⁵⁷ Cf. páginas 32-33 da sentença.

⁴⁵⁸ Cf. página 33 da sentença.

o número mínimo de horas de descanso não deverá ser inferior a 10 (dez) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas; 77 (setenta e sete) horas em cada período de 7 (sete) dias. Saliente-se que as horas de descanso não podem ser divididas em mais de dois períodos e que, ao menos um destes, deverá ter a duração mínima de 6 (seis) horas⁴⁵⁹.

Por fim, salientou a sentença que o próprio TAC 408/2010 do Ministério Público do Trabalho, com importantes balizas para o setor, e aplicação para navios internacionais de cruzeiro, em sua cláusula II, sobre jornada, determina a aplicação de convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, salvo o estipulado em convenção ou acordo coletivo de trabalho celebrado ou ratificado por organização sindical que represente os trabalhadores brasileiros⁴⁶⁰.

Anotou-se que as circunstâncias laborais fáticas encontradas pelo Ministério Público do Trabalho revelaram graves violações ao contrato coletivo de trabalho extraterritorial firmado; igualmente, também houve grave violações à MLC 2006, norma que as próprias rés reputaram aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes, na medida em que houve jornada intensa, sem descanso, provocando esgotamento dos tripulantes brasileiros, ocorrendo a falta grave, justificadora da rescisão indireta, aplicando-se, a partir deste momento apenas, a legislação trabalhista brasileira aos contratos dos tripulantes⁴⁶¹.

Segundo a sentença judicial: “Assim, reconhece-se aplicável aos contratos de trabalho dos tripulantes resgatados e identificados na inicial, em razão da falta grave dos réus, a legislação protetiva brasileira”⁴⁶².

Reconheceu a sentença judicial que os contratos dos tripulantes brasileiros eram contratos internacionais de trabalho marítimos e que, portanto, deveriam ter sua validade reconhecida, e ser analisados conforme a legislação estrangeira de regência, e norma coletiva extraterritorial respectiva. Entretanto, levando-se em consideração um compromisso das rés com autoridades brasileiras, qual seja, um Termo de Ajuste de Conduta firmado, e fazendo-se uma análise à luz do regramento internacional regente do contrato, entendeu a Justiça do Trabalho que era caso de rescisão indireta do contrato de emprego e, por conseguinte, de aplicação da legislação brasileira.

Ambas as partes interpuseram embargos de declaração solicitando a modificação da sentença, por fundamentos variados, sendo corrigido apenas um mero erro material na decisão, e mantidos todos os fundamentos de reconhecimento do direito internacional e aplicação da

⁴⁵⁹ Cf. páginas 33-34 da sentença.

⁴⁶⁰ Cf. páginas 34-35 da sentença.

⁴⁶¹ Cf. páginas 39-40 da sentença.

⁴⁶² Cf. página 40 da sentença.

legislação brasileira. Inconformadas novamente, ambas as partes interpuseram recurso ordinário, sustentando, em síntese, os argumentos já expendidos na petição inicial e réplica, assim como na contestação.

Importante mencionar que entre o julgamento em primeiro e segundo graus de jurisdição, as empresas réis firmaram novo termo de ajuste de conduta com o Ministério Público do Trabalho, de número 307/2016, com previsão, na cláusula 1ª, de respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela MLC, Resolução Normativa nº 71/2006, e eventuais alterações ou substituições do Conselho Nacional de Imigração. Ressalte-se que no ano de 2016, ocasião em que foi firmado o termo de ajuste de conduta, a MLC não havia sido ratificada pelo Brasil. Para se aprofundar nas implicações decorrentes do referido termo de ajuste de conduta e aplicação do direito internacional, será feito um tópico específico, logo abaixo, na presente pesquisa.

No artigo 2º do termo de ajuste está expresso que a legislação brasileira não será aplicada aos tripulantes brasileiros contratados por meio de contratos internacionais de trabalho, firmados para trabalhar em embarcações que realizem exclusivamente temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem em portos nacionais. Já o artigo 3º informa que a legislação não será aplicável aos tripulantes brasileiros, com contrato internacional de trabalho firmado por prazo superior ao da temporada nacional.

Frise-se, contudo, que em ambas as situações descritas, dos artigos 2º e 3º, o artigo 4º é taxativo ao dispor que será aplicada a legislação alienígena e os Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho firmados com os sindicatos estrangeiros.

Na decisão dos recursos interpostos, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região decidiu que a justiça do trabalho brasileira teria competência para decidir a lide, pois houve o recrutamento de trabalhadores brasileiros no Brasil, tempo considerável da temporada foi prestado em águas brasileiras, e as réis teriam sede no país. Confira-se a ementa da decisão:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA. TRABALHO REALIZADO A BORDO DE NAVIOS DE CRUZEIROS. SERVIÇOS PRESTADOS EM ÁGUAS BRASILEIRAS EM PERÍODO CONSIDERÁVEL DA TEMPORADA. RECRUTAMENTO REALIZADO NO BRASIL. PARTE DAS RÉIS COM SEDE NO PAÍS. A justiça brasileira é competente para apreciar e julgar ação que envolve brasileiros, recrutados no país e que prestaram serviço em águas brasileiras em fração considerável da temporada, sendo a contratante empresa estrangeira que integram um grupo parcialmente domiciliado no Brasil.⁴⁶³

Afirmou-se que, consoante o artigo 21 do CPC, compete à autoridade brasileira o julgamento, sem exclusividade, de ações quando o réu estiver domiciliado no Brasil, a obrigação tiver que ser cumprida no Brasil, e a demanda decorrer de fato ocorrido ou ato

⁴⁶³ Cf. página da ementa da decisão.

praticado no Brasil; igualmente, é aplicável o artigo 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, segundo o qual seria competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação e que, as hipóteses trazidas nos mencionados artigos, seriam a dos autos.

Ainda conforme o acórdão, a seleção, recrutamento, treinamento, e boa parte da temporada do navio, é realizada em território brasileiro; ademais, parte das rés possui sede no Brasil. Deixou-se esclarecido “[...] que eventual aplicação de normas estranhas ao direito pátrio não afasta a competência desta Especializada, como bem observou a julgadora de base com apoio no art. 8º da CLT”⁴⁶⁴.

Saliente-se que muito embora tenha o acórdão entendido pela aplicação da legislação brasileira, no tópico atinente ao pagamento de dano moral pela extrapolação da jornada de trabalho é feita uma ampla análise da MLC 2006 e também do acordo coletivo firmado entre ITF e a MSC Crociere S.A. Eis a síntese da análise da normatividade internacional:

Embora essas regras permitam a extrapolação da jornada de 08 (oito) horas mediante pagamento de contraprestação financeira e estabeleçam poucos limites para a observância daquele ritmo normal, o que se vê nos autos é a prática da extrapolação desse limite como regra, sem os necessários descansos, a propósito, não desprezados pelas referidas normas. [...] Pelo que se extrai dos autos – e as Rés confirmam esse fato – os brasileiros resgatados trabalharam sempre naquele limite extremo, sem qualquer descanso semanal, o que contraria a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 e o art. 13 do acordo coletivo aqui mencionado.⁴⁶⁵

Observa-se, portanto, que não foi dado provimento ao recurso das rés nem dos autores, tendo sido mantida a sentença.

Não obstante, verifica-se que ocorreu o reconhecimento da aplicação da legislação nacional, em primeiro e segundo graus, por meios distintos:

a) a sentença de primeiro grau entendeu que o contrato de trabalho, a normatividade de regência, e o acordo coletivo que deveria aderir à relação de emprego eram internacionais e extraterritoriais; entretanto, por força de uma circunstância interna excepcional, qual seja, um termo de ajuste de conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho que informava que no caso de rescisão indireta do contrato de trabalho deveria ser aplicada a legislação brasileira, passou-se a aplicar a legislação brasileira;

b) o acórdão, por sua vez, entendeu tratar-se de caso típico de aplicação da legislação nacional, haja vista que o recrutamento, seleção, treinamento, execução do contrato de emprego e sede das rés eram no Brasil.

⁴⁶⁴ Cf. página 4 do acórdão.

⁴⁶⁵ Cf. página 25 do acórdão.

Constata-se no caso em estudo, em julgados distintos, a ausência de critérios claros para se determinar a aplicação da legislação interna ou internacional, e o acordo coletivo firmado em território nacional ou o extraterritorial, haja vista que por motivos diferentes os órgãos julgadores decidiram a lei aplicável. Igualmente, como se verá em tópico ainda neste capítulo, o próprio Tribunal Superior do Trabalho não tem regras precisas sobre a aplicação da legislação interna ou extraterritorial.

Não se poderia, com todo respeito, um documento interno de autoridades nacionais decidir critérios de aplicação ou não da legislação em detrimento à Constituição da República, tratados de direitos humanos e legislação ordinária que orienta o direito aplicável à espécie.

Ademais, em face da nacionalidade dos armadores, sede das empresas, local de celebração dos acordos coletivos, parece não existir vínculo substancial com o país arvorador da bandeira do navio, qual seja, Panamá, tratando-se o caso de nítida hipótese de bandeira de conveniência com o intuito de frustrar direitos trabalhistas, a qual não pode ser aceita para precarizar direitos trabalhistas.

Levando-se em estima que eram trabalhadores brasileiros arregimentados em solo nacional, com transporte pago pelos empregadores, o trabalho exercido em grande parte em águas jurisdicionais brasileiras, que os empregadores igualmente possuem sede no Brasil, o centro gravitacional da relação de emprego marítima está no Brasil.

Finalmente, todos os tripulantes não apenas brasileiros, mas estrangeiros, em idênticas condições de trabalho, ainda que não contratados no Brasil, mas exercendo suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras, e como as empresas, segundo os autos, possuem sede no Brasil, também teriam direito a ver a legislação brasileira, desde que mais favorável, aplicável às suas relações de emprego. Veja-se que no caso em apreço, caso aplicável a legislação brasileira ao contrato de trabalho marítimo, seria, a depender do ponto de vista, uma legislação extraterritorial, quando se pensar na nacionalidade daquele trabalhador ou daquele navio.

E sobre o acordo coletivo ou convenção coletiva, qual seria a norma coletiva aplicável? A mais benéfica por bloco temático, aplicando-se a teoria do conglobamento mitigado⁴⁶⁶. Não há que se falar que não seria aplicável ao trabalhador brasileiro ou estrangeiro, eventualmente, a norma coletiva brasileira, haja vista que os referidos trabalhadores não poderiam pertencer à base sindical nacional, pois consoante a Constituição da República, à luz do primado da liberdade sindical, em face da eficácia *erga omnes* das normas coletivas, o regramento convencional da autonomia privada deverá ser aplicado aos trabalhadores independentemente

⁴⁶⁶ DELGADO, 2019. p. 217.

de nacionalidade e ainda que não sejam filiados ao sindicato. Igualmente, caso mais favorável, levando-se em consideração a bandeira do navio ou local de celebração do contrato, poderia se falar também na aplicação da norma coletiva extraterritorial, mais uma vez, à luz da teoria do conglobamento.

Ressalte-se que o cotejo entre a convenção extraterritorial ou interna no tocante aos contratos internacionais de trabalho marítimo passará a fazer muito mais sentido quando houver uma maior proximidade entre os *standards* materiais do direito do trabalho aplicáveis à gente do mar, o que ocorrerá assim que entrar em vigor a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT no Brasil.

3.2 A ADMISSÃO DO DIREITO INTERNACIONAL E DAS NORMAS AUTÔNOMAS EXTRATERRITORIAIS NO TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 307/2016 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Termo de Ajuste de Conduta nº 307/2016 (Anexo A deste trabalho), assinado em 28 de novembro de 2016 pelo Procurador-geral do Trabalho, Coordenador Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário do Ministério Público do Trabalho e os principais representantes dos armadores internacionais do setor de navio de cruzeiros que operam no Brasil, MSC Malta Seafers Company Limited e a Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos (CLIA Brasil) possui relevância para a pesquisa pois é lastreado na MLC antes mesmo do Brasil ter ratificado referido tratado, interferindo, por conseguinte, no direito aplicável às relações marítimas internacionais em águas jurisdicionais brasileiras, dispondo, inclusive, sobre o reconhecimento de acordos e convenções coletivas extraterritoriais expressamente, ao contrário do direito interno brasileiro.

Logo no artigo 1º do documento consta que os compromissados devem respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela MLC, Resolução Normativa nº 71/2006 e eventuais alterações ou substituições do Conselho Nacional de Imigração, especialmente o percentual de brasileiros que deverão ser contratados e que, quando os brasileiros recrutados no Brasil forem embarcados para laborar exclusivamente durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, terão o contrato de trabalho regido pela legislação trabalhista brasileira (§2º).

Segundo o artigo 2º do Termo de Ajuste:

[...] a legislação trabalhista brasileira não se aplicará aos tripulantes brasileiros contratados por intermédio de contratos internacionais de trabalho, firmados para

laborarem em embarcações que realizem exclusivamente as temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.⁴⁶⁷

Não sendo as obrigações do TAC, pois, aplicáveis a este tipo de contrato.

De igual sorte, com esteio no artigo 3º do termo de ajuste, a legislação trabalhista brasileira também não se aplicará aos tripulantes brasileiros, cujo contrato internacional de trabalho seja firmado por prazo superior ao da temporada de navios de cruzeiro, sendo excepcionado, pelo §2º do artigo 3º, os casos de rescisão antecipada por falta grave cometida pelo empregador, quando for o caso de rescisão indireta.

Em se tratando de hipótese de contrato internacional de trabalho, consoante o artigo 4º do mesmo termo de ajuste de conduta, serão aplicáveis a legislação estrangeira específica e os acordos ou convenções coletivas de trabalho firmados com os sindicatos estrangeiros.

O artigo 8º do Termo de Ajuste autoriza a dedução do salário do tripulante brasileiro de “[...] verbas estabelecidas na MLC 2006 e no Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho”⁴⁶⁸.

O artigo 10, por sua vez, dispõe que deverão ser respeitados os limites de jornada semanal fixados na fórmula de cálculo escolhida na MLC.

Diversos outros artigos do termo de ajuste de conduta disciplinam o contrato de trabalho ou regulam aspectos atinentes ao meio ambiente de trabalho, mas não serão analisados neste momento, por não guardar relação com o cerne da pesquisa, que diz respeito à lei aplicável ao contrato internacional do trabalho e eficácia extraterritorial das normas coletivas.

Registre-se apenas a determinação, no artigo 26 do termo de ajuste de conduta, para que se divulgue nos navios, antes da primeira atracação ou fundeio em águas brasileiras, o teor do Termo de Compromisso firmado, devendo os tripulantes brasileiros que vierem a trabalhar em águas jurisdicionais brasileiras ter ciência do termo de ajuste, também, no momento da sua contratação, necessitando receber uma cópia do documento em português.

O termo de ajuste de conduta nº 307/2016 revela uma tentativa do Ministério Público do Trabalho brasileiro em aproximar a regulação do trabalho marítimo a bordo de navios em águas jurisdicionais brasileiras do regramento internacional consubstanciado na MLC 2006, a qual ainda não estava ratificada pelo Estado brasileiro por ocasião da elaboração do TAC e também não está em vigor na ordem jurídica nacional.

A aproximação avança inclusive para tentar esclarecer as hipóteses de aplicação da legislação nacional ou internacional. Mais ainda: conforme artigo 4º do termo de ajuste de

⁴⁶⁷ Cf. Anexo A deste trabalho.

⁴⁶⁸ Cf. Anexo A deste trabalho.

conduta, são reconhecidas hipóteses de aplicação de acordos e convenções coletivas de trabalho firmados com sindicatos estrangeiros.

Em todo o mundo existem problemas trabalhistas de diversas ordens envolvendo tripulantes, como observam Junia Bonfante Raymundo e Carolina Gomes Romay⁴⁶⁹, a exemplo da ausência de qualificação profissional, pagamento de salários discriminatórios, o exercício de trabalho em condições inadequadas, a instabilidade do emprego, a ausência de responsabilidade da empresa no que concerne às condições de desembarque, bem como na formalização de contrato de trabalho com cláusulas imprecisas, muitas vezes escritas em idioma diferente do tripulante, que o uso indiscriminado das bandeiras de conveniência acarreta na precarização do trabalho com diminuição de valores gastos em segurança da tripulação e da embarcação, elevando a quantidade de acidentes de trabalho em navios. Na visão das autoras, eis o maior problema das bandeiras de conveniência:

O agravante desta prática está no momento em que se analisa a questão da aplicação da norma jurídica no espaço. Tratando-se de trabalho marítimo – levando-se em consideração as particularidades dessa atividade econômica – a solução para um eventual conflito de leis no espaço está baseada na regra geral da lei do pavilhão de registro da embarcação. Desta forma, como a lei da bandeira determina quais normas incidirão sobre a embarcação, a bandeira de favor revela-se uma saída puramente estratégica para redução dos custos, garantindo, em contrapartida, o enriquecimento demasiado dos armadores.⁴⁷⁰

Prosseguem as autoras sustentando que o processo de uniformização da aplicação da lei poderá gerar inúmeros benefícios, razão pela qual torna-se incontestável a necessidade de se regulamentar possíveis soluções normativas para eventuais conflitos de leis entre dois ou mais Estados, de maneira a se garantir normas mínimas de proteção e dignidade aos trabalhadores⁴⁷¹.

Destacam as autoras ainda que em âmbito internacional a regulamentação do trabalho de referidos profissionais marítimos está assentada na Convenção nº 186 da OIT sobre Trabalho Marítimo de 2006, a qual já orienta a inspeção do trabalho no Brasil, malgrado não esteja em vigor na ordem jurídica interna, com o objetivo de estabelecer padrões mínimos e regulamentar a jornada a bordo, com o caráter geral para todos os países, estejam ou não navegando na costa brasileira⁴⁷².

⁴⁶⁹ RAYMUNDO, Junia Bonfante; ROMAY, Carolina Gomes. O conflito espacial das normas trabalhistas na questão do trabalho marítimo e o trabalho dos tripulantes brasileiros em navios de cruzeiro (atuação do Ministério Público do Trabalho). In: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.) **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 161.

⁴⁷⁰ Ibidem. p. 162.

⁴⁷¹ Ibidem. p. 164.

⁴⁷² Ibidem. p. 166.

A Convenção da OIT de 2006 é o mínimo aceitável em caráter global, devendo-se, a partir de referido marco normativo, aplicar-se a norma mais favorável ao trabalhador e que guarde maior proximidade com a relação de trabalho a bordo do navio, inclusive as normas autônomas territoriais ou extraterritoriais, respeitado também o primado da liberdade sindical. Veja-se, nesse sentido, a conclusão de Junia Bonfante Raymundo e Carolina Gomes Romay:

Destarte, a lei da bandeira não pode ser encarada como solução total e irrestrita para todos os casos de incompatibilidade de normas, pois existem algumas hipóteses nas quais a proteção dos mínimos direitos trabalhistas exige que a regra geral seja afastada ou, pelo menos, questionada, aplicando-se outros elementos capazes de solucionar adequadamente o problema. Não se deve admitir, nesses casos excepcionais, que a justiça afaste de sua apreciação qualquer situação especial que a aplicação irrestrita e sem ressalvas da lei possa gerar mais prejuízos do que vantagens para o trabalhador. [...] Portanto, a Convenção Internacional da OIT de 2006 será obrigatória para todos os países que a ratificarem, entretanto, suas disposições normativas também incidirão sobre aquelas embarcações que arvorarem bandeiras de Estados que não a ratificaram – a exemplo do Brasil – quando a supramencionada convenção da OIT revelar-se mais favorável ao trabalhador, respeitando-se, sobretudo, o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.⁴⁷³

Defendem as autoras que a aplicação dessa regra deverá comparar as normas conflitantes, de maneira a se identificar a mais benéfica, com as consequências socioeconômicas da medida adotada; em segundo plano, deve-se levar em consideração a situação da coletividade de trabalhadores, não apenas a de um único trabalhador isoladamente e, por fim, que a análise do conflito de normas deverá ser avaliado no caso concreto, com apreciação objetiva, sopesando-se a norma mais favorável objetivamente, com base na teoria do conglobamento⁴⁷⁴.

Sobre a atuação do MPT, sustentam que o órgão buscou e teve o compromisso dos armadores do setor, desde 2005, com o intuito de cumprir o capítulo II da CLT, arts. 352 a 358, de garantir, a partir de 90 (noventa) dias de navegação no Brasil, a contratação de 25 (vinte e cinco) por cento de tripulantes brasileiros, além de equiparação salarial com estrangeiros, limites de desconto na remuneração, e contratos regidos pela CLT e em português. Apenas no ano de 2006 a Resolução nº 71 do Conselho Nacional de Imigração trouxe a previsão de contratação de 25% dos brasileiros a partir do 31º dia de operação em águas jurisdicionais brasileiros, e referidas obrigаторiedades levaram os armadores a firmarem contratos internacionais de trabalho com os tripulantes brasileiros durante toda a temporada de cruzeiros, não apenas pelo período de navegação em águas jurisdicionais brasileiras, iniciando-se o contrato em águas internacionais com parte da execução em águas jurisdicionais brasileiras⁴⁷⁵.

⁴⁷³ RAYMUNDO; ROMAY, 2014. p. 166

⁴⁷⁴ Ibidem. p. 168.

⁴⁷⁵ Ibidem. p. 169.

Em 2010 foi firmado um Termo de Ajuste de Conduta com os 5 (cinco) armadores que exploram a costa brasileira em navios de cruzeiros internacionais, o qual trouxe a previsão de dispositivos que seriam exigidos apenas quando da entrada em vigor da Convenção Internacional do Trabalho Marítimo e, após a assinatura do documento, foram constatados, consoante as autoras, nas temporadas subsequentes, diversos avanços nas condições de trabalho dos tripulantes, o que foi averiguado por meio de inspeções em embarcações e audiências periódicas com representantes de armadores, onde são feitas cobranças sobre o cumprimento dos ajustes firmados, bem como audiências e entrevistas com trabalhadores⁴⁷⁶.

Pontuam que algumas cláusulas do TAC contêm previsões mais favoráveis que a própria CTM, a exemplo do custo integral dos uniformes e exames admissionais pelo empregador, bem como a possibilidade de se oferecer camarote de casal ou se proibir a venda de água potável a bordo, alargando-se a proteção a todos os trabalhadores marítimos, independentemente de nacionalidade⁴⁷⁷.

Muito embora se reconheça a tentativa de se definir critérios de reconhecimento ou não de aplicação do direito interno ou internacional com o termo de ajuste de conduta, os elementos de conexão, a proximidade, o centro da gravidade, e os itens dos acordos ou convenções coletivas nacionais e internacionais devem ser analisados caso a caso para que o profissional do direito possa, então, definir o direito que deverá ser aplicado à hipótese analisada, não se revelando viável, com todo respeito, o desdobramento de todas as situações de direito aplicável em cláusulas de contratos ou termos de ajuste.

De igual sorte, a aferição da norma coletiva aplicável, se a nacional ou extraterritorial, desde que respeitada a liberdade sindical, deverá ser feita com base nos mesmos critérios, levando-se em consideração, igualmente, a norma mais favorável por bloco de matéria, de acordo com a teoria do conglobamento.

3.3 A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO MARÍTIMO – DA PREVALÊNCIA DA REGRA DO PAVILHÃO AO CENTRO DA GRAVIDADE

Com o intuito de se comprovar a ausência de critérios claros para a legislação aplicável ao contrato de trabalho internacional do trabalhador marítimo, foi amplamente pesquisada a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, onde se pôde perceber a ausência

⁴⁷⁶ RAYMUNDO; ROMAY, 2014. p. 171-172.

⁴⁷⁷ Ibidem. p. 176.

de um único critério para definição do direito aplicável à relação de trabalho do marítimo, fato ensejador de insegurança jurídica e que evidencia a utilidade prática da presente tese.

Foram pesquisados os termos “marítimo” e “legislação aplicável” no sistema de buscas da página eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho, em um lapso temporal de julgados de um pouco mais de 10 (dez) anos, de 01 de janeiro de 2010 a 30 de junho de 2020, tendo sido localizados 172 (cento e setenta e dois) acórdãos. Não foram analisadas as decisões monocráticas.

Constata-se que a Justiça do Trabalho brasileira já se engajou no debate sobre conflito de leis no espaço, que ganha cada vez mais destaque em um contexto de desenvolvimento do capitalismo globalizado, onde empresas internas ou internacionais expandem seus negócios além das fronteiras geográficas, brasileiros possuem seus contratos de trabalho executados total ou parcialmente em outros países e pessoas de diferentes nacionalidades exercem suas atividades dentro do Brasil.

Neste panorama, os direitos devem ser assegurados independentemente do local onde se encontrem os trabalhadores e as fronteiras geográficas não mais podem ser óbice ao exercício pleno de direitos, muito menos o aparato legislativo do direito do trabalho, nitidamente protetivo, deve servir de subterfúgio para precarização social. A propósito, são as lições da professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias:

Com relação às demandas trabalhistas, há um aumento de ações que estão conectadas a duas ou mais jurisdições, por diversos elementos, como contrato de trabalho, sede de empresa, localização de bens, testemunhas etc. Uma justiça global pressupõe uma prestação jurídica internacional efetiva, e isso só é possível, na atualidade, por meio da cooperação jurídica internacional, assegurando o exercício de direitos além das fronteiras soberanas dos Estados.⁴⁷⁸

Imperiosa torna-se a discussão no âmbito da regulação judicial se os modelos tradicionais de solução de conflitos atendem a uma realidade complexa e de transformações aceleradas. Como visto no capítulo anterior, os exemplos clássicos de solução de conflito de leis no espaço em matéria trabalhista têm seguido, precipuamente, os seguintes enfoques, os quais são visualizados na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre contrato de trabalho internacional do marítimo:

a) o artigo 9º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro⁴⁷⁹, segundo o qual as obrigações são regidas pela lei do país em que se constitui o contrato – lei do local da contratação;

⁴⁷⁸ FARIAS, 2013. p. 19.

⁴⁷⁹ “Art. 9º. Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. § 1º Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as

b) o artigo 198 do Código de Bustamante, cujo conteúdo é o mesmo da hoje cancelada Súmula 207 do c. TST, que traz o princípio da territorialidade ou lei do local da execução do contrato, onde se pressupõe que o contrato de trabalho seja pactuado para a prestação dos serviços em país diverso do país onde efetuada a contratação, adotando-se as regras integrais daquele em detrimento deste;

c) Mais recentemente, por construção jurisprudencial, tem sido aplicada a norma do art. 3º da Lei nº 7.064/82, inicialmente prevista para os trabalhadores do ramo de engenharia civil, que relativiza a regra do art. 198 do Código de Bustamante, determinando a observação da lei brasileira quando mais favorável do que a legislação territorial no conjunto de normas em relação à matéria;

d) Finalmente, o método unilateral, segundo o qual não se busca de maneira objetiva a lei aplicável, mas sim a norma aplicável que melhor solucione o litígio a partir de fatores relevantes, consagrado no direito americano no *Restatement Second of Conflict of Law*, também concebido como princípio da proximidade ou da relação mais significativa.

Registre-se também que, após o cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, a jurisprudência vem se valendo preponderantemente da aplicação da legislação mais favorável no conjunto de normas em relação à matéria⁴⁸⁰.

Sobre o cancelamento da Súmula 207 do TST, a professora Inez Lopes Matos Carneiro de Farias afirma que não houve a revogação do princípio da territorialidade e que as peculiaridades do caso devem ser levadas em consideração. Por exemplo, no caso de empregados brasileiros ou estrangeiros domiciliados no Brasil, que realizem serviços esporádicos ou temporários no exterior não superior a 90 (noventa) dias, deverá ser levado em consideração o elemento de conexão também do domicílio do empregado, e a lei aplicável será a brasileira⁴⁸¹.

No tocante ao trabalho marítimo internacional, este possui regramento específico, e se percebe claramente ao longo do tempo a evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, em todas as Turmas, pois vem sendo aprimorando o manejo dos elementos de conexão, tornando-se a jurisprudência mais próxima da tônica atual do Direito Internacional Privado.

peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato. § 2º A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.” *In*: BRASIL, 2010.

⁴⁸⁰ PARA empregado no exterior, vale regra mais benéfica. **Revista Consultor Jurídico**, 9 jan. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-jan-09/tst-reafirma-lei-empregado-externo-lhe-for-benefica>. Acesso em: 30 jun. 2020.

⁴⁸¹ FARIAS, 2013. p. 21.

Não serão analisados no bojo da pesquisa todos os acórdãos selecionados e estudados, por fugirem do objeto da pesquisa, que não é sobre regulação judicial, mas sim sobre a definição da legislação aplicável ao trabalhador marítimo internacional com a possibilidade de circulação de normas coletivas.

A análise da regulação judicial, assim como da atuação dos órgãos de proteção ao aparato trabalhista, serve para evidenciar a ausência de critérios claros, mormente sobre a possibilidade de aplicação ou circulação de normas autônomas, fato ensejador de grande insegurança jurídica e de precarização de direitos sociais.

No Recurso de Revista número RR-1829-57.2016.5.13.0005⁴⁸², 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 1/2/2019, entendeu-se pela aplicação da regra do pavilhão⁴⁸³. Decidiu-se, na ocasião, que a

⁴⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**. 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>. Acesso em: 15 jul. 2019.

⁴⁸³ Confira-se a ementa do julgado: “RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR PARTE DAS RECLAMADAS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 e 13.105/2015. 1.NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ACÓRDÃO REGIONAL. ADMISSIBILIDADE. DEMONSTRAÇÃO DE PREQUESTIONAMENTO. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. NÃO CONHECIDO. I) O pressuposto intrínseco de admissibilidade previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, consistente na exigência de demonstração do prequestionamento, no caso de preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, é atendido mediante a exposição das razões dos embargos de declaração e do acórdão proferido no julgamento dos respectivos embargos de declaração. Somente dessa forma é possível comprovar-se que, não obstante instado a pronunciar-se acerca de determinado tema, o Tribunal Regional do Trabalho quedou-se silente a respeito. II) Entendimento majoritário prevalecente na Sessão de Dissídios Individuais do TST, em sua composição plena, no julgamento do processo nº E-RR-1522-62.2013.5.15.0067. III) Se o recurso de revista ressenete-se de expor as omissões alegadas em embargos de declaração, não comporta conhecimento no tocante à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional. IV. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. 2. PRELIMINAR. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO CELEBRADO E EXECUTADO NO EXTERIOR. NÃO CONHECIDO. I) É certo que o acórdão não enfrenta especificamente a questão da competência da Justiça do Trabalho brasileira para apreciação da questão ora posta, tangenciando a discussão, mas definindo, de qualquer forma, a matéria relativa ao mérito da demanda, especificamente a aplicabilidade da lei que rege o contrato. II) A competência da Justiça do Trabalho está vinculada à natureza da pretensão deduzida e a jurisdição brasileira impõe-se ainda que haja necessidade de aplicação de direito estrangeiro. III) A Reclamada, por sua vez, a despeito de interpor embargos de declaração, não cuidou de sanar eventuais omissões de que padeceria o v. acórdão regional. Ausente, portanto, no particular, o necessário prequestionamento da matéria, consoante entendimento consolidado na Súmula nº 297 do TST. III) Recurso de revista de que não se conhece, no particular. 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). I) 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

indústria do transporte marítimo internacional possui caráter global, tanto no que diz respeito à nacionalidade dos navios, quanto à diversidade da tripulação, de nacionalidades distintas, razão pela qual a gente do mar deveria ter proteção especial e uniforme na mesma embarcação. Destarte, não se deveria aplicar a legislação brasileira aos tripulantes brasileiros contratados por navios estrangeiros ante a realidade da atividade econômica desenvolvida pelas empresas estrangeiras de cruzeiros marítimos, sob pena de se existirem tantas legislações de regência quantas forem as nacionalidades dos tripulantes de um navio.

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’. II) As tratativas preliminares para a contratação de trabalhador, iniciadas em território brasileiro por empresa de agenciamento e arregimentação de trabalhadores para prestar serviço a bordo de embarcação estrangeira com trânsito pela costa brasileira e em águas internacionais, não permitem concluir que a contratação se deu em solo brasileiro, pois a efetivação do contrato somente ocorre com a convergência de vontades das partes envolvidas. Agência de recrutamento atua na aproximação das partes contratantes, sem que se torne parte nas relações de trabalho daí decorrentes (Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, Art. 1º, 1, a. III) Inaplicável a Lei nº 7.064/82, cujo pressuposto é a contratação de trabalhadores no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, hipótese não revelada pelas premissas fáticas constantes no Acórdão Regional, de forma que a legislação brasileira não pode ser invocada sob o fundamento de ser mais benéfica ao trabalhador brasileiro que atua no exterior. O art. 3º da referida Lei se aplica na situação de empregado transferido para o exterior, hipótese que não se ajusta ao caso dos autos. A própria Lei nº 7.064/82 prevê a inaplicabilidade da legislação brasileira para o empregado contratado por empresa estrangeira (artigos 12 e seguintes). IV) Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos preparatórios terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação ocorreu em solo brasileiro; (3) o princípio da norma mais favorável tem aplicação quando há antinomia normativa pelo concurso de mais de uma norma jurídica validamente aplicável a mesma situação fática, o que não é a hipótese do caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis, mas sim conflito de sistemas. V) Ademais, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929). VI) Demonstrado que a prestação de trabalho ocorreu em embarcação estrangeira, independentemente de ter navegado em todo ou em parte em águas brasileiras, não há falar em aplicação da lei brasileira. Assim, não há incidência do princípio do centro de gravidade (most significant relationship), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal. VII) O Supremo Tribunal Federal firmou tese em repercussão geral (Tema 210) no sentido de prevalência, com arrimo no art. 178 da Constituição Federal, de tratados internacionais sobre a legislação brasileira, especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais, caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. A tese firmada restou assim editada: ‘Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor.’ A ratio desta tese de repercussão geral deve ser aplicada ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada. VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista”. In: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**. 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>. Acesso em: 15 jul. 2019.

Afirmou-se que em um mesmo navio de cruzeiro marítimo os distintos tripulantes, de múltiplas nacionalidades, deveriam receber o mesmo tratamento contratual, padrão salarial e aplicação do direito. Caso reconhecido a um tripulante brasileiro, por exemplo, direitos não previstos no contrato, seria quebrada a isonomia a bordo do navio, seriam subvertidas a ordem da autoridade marítima e da lei do pavilhão.

Por esta razão, outra alternativa não seria viável a bordo de um navio de cruzeiro internacional, com gente do mar de múltipla nacionalidade laborando a bordo, que não a aplicação da lei do pavilhão, como prescreve expressamente o artigo 281 da Convenção de Direito Internacional Privado, Código de Bustamante, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 18.791/1929, onde está expresso que as obrigações dos oficiais e gente do mar e ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão.

Segundo o acórdão, não se poderia argumentar que as tratativas preliminares para a contratação do trabalhador, ainda que iniciadas no território brasileiro por empresa de agenciamento de trabalhadores para prestar serviço a bordo de embarcação estrangeira com trânsito na costa brasileira e em águas internacionais, teriam o condão de fazer com que se concluísse que a contratação ocorreu em solo brasileiro, haja vista que a efetivação de contrato somente ocorre com a convergência de vontade das partes envolvidas.

Igualmente, não se poderia aceitar, consoante a decisão, a aplicação da Lei nº 7.064/82, cujo pressuposto é a contratação de trabalhadores no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior, o que não ocorre com a contratação de brasileiros para trabalharem em navios internacionais, de sorte que a legislação brasileira não poderia ser invocada ao argumento de se tratar de lei mais benéfica ao empregado.

No caso concreto, a reclamante aduziu que foi contratada por intermédio de processo seletivo realizado por agência da cidade de Fortaleza-CE e que o contrato de trabalho teria sido recebido por e-mail; embarcada e iniciado o contrato de trabalho, começou o exercício das suas atividades na cidade do Rio de Janeiro, na função de *assistant waiter* (assistente de garçom), com salário mensal pago em dólares.

Malgrado tenha celebrado um contrato para trabalhar em cruzeiros internacionais, sustentou a reclamante que prestou serviços em território brasileiro durante a temporada de cruzeiros, fundamento pelo qual buscou a condenação das empresas no pagamento de verbas rescisórias e depósitos de FGTS.

Há que se anotar que o juiz de primeiro grau considerou aplicável ao caso a legislação brasileira, haja vista que houve a pré-contratação no Brasil, na medida em que foram feitos exames admissionais e treinamento em Fortaleza-CE, além de ter recebido a empregada

passagens até o local de embarque dentro do Brasil. Condenou as empresas, portanto, ao pagamento das verbas rescisórias pedidas na inicial. O Tribunal, segunda instância, manteve a condenação, a qual foi reformada apenas no Tribunal Superior do Trabalho. Eis a síntese dos argumentos contidos na própria ementa do julgado:

Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, (1) por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país; (2) porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior. O fato de a seleção e atos preparatórios terem ocorrido no Brasil não significa, por si só, que o local da contratação ocorreu em solo brasileiro; (3) o princípio da norma mais favorável tem aplicação quando há antinomia normativa pelo concurso de mais de uma norma jurídica validamente aplicável a mesma situação fática, o que não é a hipótese do caso concreto, pois não há concorrência entre regras a serem aplicáveis, mas sim conflito de sistemas. V) Ademais, independentemente do local da contratação ou do país no qual se executam os serviços, é inafastável a regra geral de que a ativação envolvendo tripulante de embarcação é regida pela lei do pavilhão ou da bandeira, e não pela legislação brasileira (Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto 18.791/1929). VI) Demonstrado que a prestação de trabalho ocorreu em embarcação estrangeira, independentemente de ter navegado em todo ou em parte em águas brasileiras, não há falar em aplicação da lei brasileira. Assim, não há incidência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), o que levaria a situações limítrofes da prevalência do tempo de navegação em águas nacionais, internacionais ou estrangeiras, com risco de tratamento diferenciado da tripulação, em flagrante violação das normas de direito internacional privado e do art. 178 da Constituição Federal. VII) O Supremo Tribunal Federal firmou tese em repercussão geral (Tema 210) no sentido de prevalência, com arrimo no art. 178 da Constituição Federal, de tratados internacionais sobre a legislação brasileira, especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais, caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. A tese firmada restou assim editada: "Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor." A ratio desta tese de repercussão geral deve ser aplicada ao presente caso, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais, essencialmente a discussão ora travada. VIII) Recurso de revista provido para afastar a condenação com base na legislação trabalhista nacional e, conseqüentemente, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista.⁴⁸⁴

Alguns pontos do acórdão do TST merecem destaque:

a) sustentou o Excelentíssimo Ministro Relator que a Organização Internacional do Trabalho, a fim de promover a uniformização das normas sobre trabalho marítimo, editou, em 2006, a Convenção Internacional de Trabalho Marítimo, ainda não ratificada pelo Brasil por ocasião do julgamento e que, diante da falta de ratificação, deve-se aplicar aos casos de trabalho marítimo a Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante), promulgada no Brasil pelo Decreto 18.871/1929, a qual estabelece como elemento de conexão a lei do

⁴⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**. 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>. Acesso em: 15 jul. 2019.

pavilhão ou da bandeira do navio, fixando a normatização existente no país em que se encontra matriculada a embarcação;

b) os trabalhadores em navios de cruzeiros prestam serviços perante diversos países e que coexistem tripulantes de múltiplas nacionalidades em um mesmo navio, fundamento pelo qual, caso se optasse pela legislação do local da contratação, haveria um tratamento diferenciado em relação aos integrantes da própria tripulação;

c) o Supremo Tribunal Federal firmou tese em repercussão geral (Tema 210) no sentido de prevalência, com arrimo no art. 178 da Constituição Federal, de tratados internacionais sobre a legislação brasileira, especificamente no caso de indenização por danos materiais por extravio de bagagens em voos internacionais, caso em que devem ser aplicadas as convenções de Varsóvia e Montreal em detrimento do Código de Defesa do Consumidor. A *ratio* desta tese de repercussão geral deve ser aplicada ao presente caso, na visão do Excelentíssimo Ministro Relator, pois diz respeito a conflito de legislação nacional com aquelas previstas em acordos internacionais.

Os argumentos contidos no acórdão, em síntese, de prevalência do direito internacional e uniformização da aplicação do direito às relações de trabalho travadas a bordo do navio são muito relevantes e respeitáveis. Não obstante, essa argumentação de uniformização da legislação a bordo do navio levou a uma concorrência pelo registro do navio no local com a legislação trabalhista mais frouxa e ao nivelamento da legislação do trabalho e das nacionalidades, a bordo do navio, no piso mais rasteiro possível, e o direito internacional privado do trabalho, assim como a jurisprudência trabalhista brasileira, não podem ser instrumentalizados para chancelar essas ideias de precarização laboral.

Hoje o caminho que se desenha no Direito Internacional Privado do trabalho é de elevação dos *standards* com a adoção e aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, organismo internacional reconhecido como legítimo para estabelecer padrões dignos de trabalho e a diferenciação da legislação, a bordo do navio, ocorrerá por meio de normas autônomas. Serão aplicadas as internas ou extraterritoriais, desde que mais benéficas, se respeita a liberdade sindical e guarde proximidade com a relação de trabalho em análise.

Em outro julgado, TST-RR-287-55.2010.5.02.0446⁴⁸⁵, em entendimento próximo ao analisado anteriormente, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que deveria ser

⁴⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-287-55.2010.5.02.0446**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351152122/recurso-de-revista-rr-2875520105020446>. Acesso em: 6 ago.2020.

aplicada a legislação internacional, do pavilhão, e a jurisdição nacional brasileira não teria sequer competência para apreciar aquele conflito⁴⁸⁶.

Julgou-se que a despeito do artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispor que a regra geral de conexão é fixada pelo local em que constituída a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, a regra deveria ser a fixação pelo local da prestação dos serviços. Ademais, em face do princípio do centro da gravidade, *most significant relationship*, o Direito Internacional Privado só deixaria de ser aplicado quando, verificadas as circunstâncias do caso, constatar-se que a problemática tem ligação muito mais forte com outro direito.

No conflito analisado, ficou incontroverso que a prestação de serviços ocorreu em navio privado de pavilhão estrangeiro, e a maior parte do contrato de emprego foi realizada no exterior, embora de maneira incidental tenha ocorrido a prestação de serviços em águas jurisdicionais brasileiras, fundamento pelo qual deveria ser aplicada a legislação internacional, afastando-se a incidência da legislação brasileira, e a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria.

Em Recurso de Revista dirigido ao Tribunal Superior do Trabalho o reclamante sustentava que a Justiça do Trabalho seria competente, haja vista que o contrato foi firmado no Brasil, embora o embarque tenha ocorrido na Itália. O trabalho em território nacional teria ocorrido por 5 (cinco) meses e o Termo de Ajuste de Conduta do Ministério Público do Trabalho firmado com a armadora/empregadora teria assegurado que a legislação brasileira seria aplicável aos empregados brasileiros contratados para trabalhar na temporada de cruzeiros pela costa brasileira.

Percebe-se que na interpretação do julgado foi aplicado o princípio do centro da gravidade para afastar a aplicação da legislação nacional, e não a reconhecer. E de maneira

⁴⁸⁶ “REVISTA - COMPETÊNCIA - EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS - CRUZEIRO MARÍTIMO 1. A despeito de o art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro dispor que a regra geral de conexão se fixa pelo local em que se constitui a obrigação, em se tratando de obrigação trabalhista, a regra de conexão é fixada pelo local da prestação do serviço. Inteligência do art. 198 do Código de Bustamante. 2. Além disso, em decorrência do princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), as regras de Direito Internacional Privado somente deixarão de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. 3. No caso em tela, é incontroverso que a prestação do serviço se dava em embarcação privada (cruzeiro) de pavilhão estrangeiro, tendo a maior parte da contratualidade ocorrido no exterior. Apenas incidentalmente ocorreu prestação de serviços no Brasil. 4. Considerando-se esse contexto fático, impõe-se a aplicação da legislação internacional, afastando-se a incidência do direito brasileiro e a competência da Justiça do Trabalho para julgamento da matéria. Recurso de Revista não conhecido”. (RR-287-55.2010.5.02.0446, 8ª Turma, Redatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 17/06/2016).

pouco usual, a Justiça do Trabalho brasileira sequer se deu por competente para apreciar o conflito.

Sem dúvida que levando-se em consideração outros critérios, como domicílio do empregado, local de arregimentação, nacionalidade, local do desembarque, onde foi encerrado o contrato, onde ocorreu parte da prestação de serviços, a Justiça do Trabalho brasileira deveria ter, com a devida licença, conhecido, processado e julgado o conflito, com fundamento no artigo 114, I, da Constituição da República.

Chama-se a atenção também que o Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho, e analisado no tópico anterior, serve como elemento utilizado pelas partes envolvidas no conflito laboral no domínio marítimo para sustentar a aplicação da legislação nacional. Como se constatou, o Tribunal Superior do Trabalho desconsiderou o documento celebrado e, com base nas regras e princípios do Direito Internacional Privado, decidiu o litígio.

Finalmente, levando-se em consideração que não se conheceu do conflito, entendendo-se que fugia da alçada da Justiça brasileira, não se enfrentou o cerne da aplicação a autonomia privada coletiva interna ou extraterritorial.

O julgado da 4ª Turma do TST nos autos do processo TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005⁴⁸⁷, analisado anteriormente, onde o Tribunal aplicou entendimento segundo o qual a contratação de uma empregada brasileira por navio estrangeiro deve seguir a lei da bandeira do navio, afastando-se a aplicação da legislação trabalhista brasileira e julgou improcedente reclamação trabalhista, foi um importante paradigma pela aplicação da lei do pavilhão e que, posteriormente, foi amplamente rebatido no mesmo Tribunal Superior do Trabalho.

Logo após essa decisão de fevereiro de 2019, proveniente da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a 6ª Turma do mesmo Tribunal Superior do Trabalho, em abril de 2019, julgando idêntica matéria, nos autos do processo ARR11800-08.2016.5.09.0028⁴⁸⁸, decidiu de

⁴⁸⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**. 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>. Acesso em: 15 jul. 2019.

⁴⁸⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR - 11800-08.2016.5.09.0028**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11800&digitoTst=08&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0028&submit=Consultar>. Acesso em: 15 jul. 2019.

maneira distinta: aplicou a legislação brasileira e afirmou que esta é aplicável ao trabalhador quando for mais favorável que a legislação estrangeira, valendo-se do centro da gravidade⁴⁸⁹.

⁴⁸⁹ Confira-se trecho da ementa: “[...] EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - Há transcendência política quando se verifica em exame preliminar o desrespeito à jurisprudência majoritária do TST quanto ao tema decidido no acórdão recorrido. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista quanto à provável divergência jurisprudencial. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. II- RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEIS NOS 13.015/2014 E 13.467/2017. IN Nº 40 DO TST EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL. LABOR EM NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1 - A tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro: "Nos termos do art. 178 da Constituição da República, as normas e os tratados internacionais limitadores da responsabilidade das transportadoras aéreas de passageiros, especialmente as Convenções de Varsóvia e Montreal, têm prevalência em relação ao Código de Defesa do Consumidor". 2 - A jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas), quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira. 3 - O Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação" não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como "Lei do Pavilhão" (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (most significant relationship), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais. 4 - Nos termos do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado). 5 - Não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista. Doutrina. 6 - Cumpre registrar que o próprio texto da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo - MLC, não ratificada pelo Brasil, esclarece que sua edição levou em conta "o parágrafo 8º do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que determina que, de modo algum a adoção de qualquer Convenção ou Recomendação pela Conferência ou a ratificação de qualquer Convenção por qualquer Membro poderá afetar lei, decisão, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores do que as condições previstas pela Convenção ou Recomendação". 7 - Não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores. 8 - Desde a petição inicial a pretensão do reclamante é de aplicação da legislação brasileira mais favorável. Desde a defesa a reclamada sustentou que deveriam ser aplicadas Lei do Pavilhão (Código de Bustamante) e a MLC (Convenção do Trabalho Marítimo) utilizada no País da bandeira da embarcação (Malta) e no País sede da empregadora (Bahamas). 9 - Deve ser provido o recurso de revista do reclamante para determinar a aplicação da legislação brasileira mais favorável e determinar o retorno dos autos para que o TRT prossiga no exame do feito como entender de direito. 10 - Recurso de revista a que se dá provimento." (ARR - 11800-08.2016.5.09.0028, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/04/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019).

Decidiu-se, na oportunidade, que a jurisprudência de 7 (sete) das 8 (oito) Turmas do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de aplicar a legislação brasileira de proteção ao trabalho quando esta for mais favorável.

No caso concreto, um camareiro buscava o reconhecimento da unicidade dos dois contratos de emprego e o pagamento de diversas verbas. Sua pretensão era que fosse aplicada ao seu contrato a legislação brasileira, CLT, mais favorável.

As empresas reclamadas, por outro lado, argumentaram que deveria ser aplicada a Lei do Pavilhão, ou Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado, promulgada no Brasil pelo Decreto 18.871/1929), e a Convenção do Trabalho Marítimo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), utilizada no país da bandeira da embarcação (Malta) e no país sede da empregadora (Bahamas).

São esses os principais argumentos contidos na ementa do julgado:

a) a tese vinculante do STF no julgamento do RE 636.331/RJ (Repercussão Geral - Tema 2010) não tratou de Direito do Trabalho, e sim de extravio de bagagem de passageiro;

b) a jurisprudência majoritária do TST (sete das oito Turmas), quanto à hipótese de trabalhador brasileiro contratado para desenvolver suas atividades em navios estrangeiros em percursos em águas nacionais e internacionais, é de que nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82, aos trabalhadores nacionais contratados no País ou transferidos do País para trabalhar no exterior, aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o diploma normativo especial, quando for mais favorável do que a legislação territorial estrangeira;

c) o Pleno do TST cancelou a Súmula nº 207 porque a tese de que “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” não espelhava a evolução legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre a matéria. E após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, a jurisprudência majoritária se encaminhou para a conclusão de que somente em princípio, à luz do Código de Bustamante, também conhecido como “Lei do Pavilhão” (Convenção de Direito Internacional Privado em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29), aplica-se às relações de trabalho desenvolvidas em alto mar a legislação do país de inscrição da embarcação. Isso porque, em decorrência da Teoria do Centro de Gravidade, (*most significant relationship*), as normas de Direito Internacional Privado deixam de ser aplicadas quando, observadas as circunstâncias do caso, verificar-se que a relação de trabalho apresenta uma ligação substancialmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada “válvula de escape”, segundo a qual impende ao juiz, para fins de aplicação da legislação brasileira, a análise de elementos tais como

o local das etapas do recrutamento e da contratação e a ocorrência ou não de labor também em águas nacionais;

d) a antinomia aparente de normas de direito privado voltadas à aplicação do direito trabalhista deve ser resolvida pelo princípio da norma mais favorável, considerando o conjunto de princípios, regras e disposições que dizem respeito a cada matéria (teoria do conglobamento mitigado);

e) não se ignora a importância das normas de Direito Internacional oriundas da ONU e da OIT sobre os trabalhadores marítimos (a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 4.361/2002, e da Convenção nº 186 da OIT sobre Direito Marítimo, não ratificada pelo Brasil). Contudo, deve-se aplicar a legislação brasileira em observância a Teoria do Centro de Gravidade e ao princípio da norma mais favorável, que norteiam a solução jurídica quanto há concorrência entre normas no Direito Internacional Privado, na área trabalhista;

f) não afronta o princípio da isonomia a aplicação da legislação brasileira mais favorável aos trabalhadores brasileiros e a aplicação de outra legislação aos trabalhadores estrangeiros no mesmo navio. Nesse caso há diferenciação entre trabalhadores baseada em critérios objetivos (regência legislativa distinta), e não discriminação fundada em critérios subjetivos oriundos de condições e/ou características pessoais dos trabalhadores.

De fato, segundo contido na Ementa do julgado do processo ARR-11800-08.2016.5.09.0028, é prevalecente o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – a exemplo do julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº RRAIRR-118-32.2014.5.02.0445⁴⁹⁰ – onde se afastou a lei do pavilhão e, com base no princípio do centro de gravidade (*most significant relationship*), determinou-se a aplicação do direito interno brasileiro, norma mais favorável ao trabalhador.

Mostra-se salutar a aplicação da legislação mais favorável, notadamente quando se tratar de bandeira de conveniência; contudo, ponto sensível diz respeito à exclusão da aplicação da legislação brasileira, mais favorável, para os trabalhadores estrangeiros a bordo do navio, laborando em idênticas condições que a dos brasileiros, principalmente quando a execução do vínculo empregatício ocorrer em águas jurisdicionais brasileiras.

Mais ainda: por se tratar de gente do mar exercendo suas atividades em território nacional, caso o centro da gravidade pendesse para aplicação da legislação nacional, deveria

⁴⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº RRAIRR-118-32.2014.5.02.0445**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98994&anoInt=2018>. Acesso em: 3 jun. 2019.

ser aplicada, igualmente, a norma autônoma trabalhista brasileira para o trabalhador estrangeiro, ainda que não filiado a sindicato nacional, em respeito à Constituição da República e ao primado da liberdade sindical.

De qualquer sorte, há evidência de que não está solidificado um entendimento na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre lei aplicável no espaço marítimo quando houver o contrato internacional de trabalho, principalmente quando se tratar de um trabalhador estrangeiro exercendo suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras. Em algumas circunstâncias o Tribunal determina aplicação da legislação brasileira e em outras, ainda que minoritárias, a legislação da bandeira do navio.

Com a ratificação da Convenção 186 da OIT – CTM ou MLC 2006 –, a legislação brasileira estará bem mais próxima aos *standards* internacionais, haja vista que quase todos os países do mundo, inclusive os principais a arvorar bandeiras em navios internacionais, ratificaram a mesma convenção internacional; logo, haverá um maior consenso e uniformização de qual a legislação material aplicável. Na prática, quando amplamente ratificada, aplicando-se a lei da bandeira ou a MLC 2006, o navio será regido pela mesma legislação, repelindo-se os argumentos de que os trabalhadores teriam regimes jurídicos distintos de acordo com a sua nacionalidade. O grande diferencial, talvez, em busca da melhoria das condições de trabalho, seja na aplicação das normas coletivas: deverá ser aplicável a mais favorável e que guarde proximidade com o caso, permitida, se for o caso, a eficácia extraterritorial, respeitada a liberdade sindical.

Referido entendimento, de uniformização dos *standards* laborais pela Organização Internacional do Trabalho, em um setor onde a mão de obra é altamente internacionalizada e os contratos são temporários, é salutar, pois proporciona um patamar digno de trabalho e segurança jurídica, na medida em que o direito aplicável à relação de trabalho será o mesmo em todos os continentes, sejam de quais nacionalidades forem os empregadores ou empregados, evitando-se a precarização e subterfúgios de conveniência para fragilizar a relação de trabalho.

Caberá à negociação coletiva buscar as melhores condições de trabalho possíveis, e entre a convenção da bandeira do navio ou a do país da bandeira do porto, deverá ser aplicada aquela mais benéfica, que guarde maior proximidade com os fatos, e que respeite o primado da liberdade sindical, como positivado nas Convenções n^{os} 87 e 98 da OIT, e demais tratados de direito internacional de âmbito global e americano, em se tratando do Brasil.

3.4 A POSSIBILIDADE DE CIRCULAÇÃO DE SENTENÇAS E LAUDOS ARBITRAIS TRABALHISTAS NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Pretende-se demonstrar, neste título, a possibilidade concreta, no âmbito do Superior Tribunal de Justiça, Corte responsável pela homologação de sentenças estrangeiras em nosso país após a Emenda Constitucional nº 45/2004⁴⁹¹, do reconhecimento do regramento heterônomo internacional, inclusive com força executiva, não existindo óbice sistêmico, por semelhança, sob pena de se aniquilar a força da autonomia privada coletiva nas relações de trabalho, para o reconhecimento de normas coletivas extraterritoriais, desde que observados determinados requisitos, na ordem jurídica interna nacional, especialmente no setor marítimo.

Caso contrário, poder-se-ia chegar à hipótese de se existir a validade nacional de uma decisão judicial de outro país onde se reconheceu a aplicação de normas coletivas naquela localidade, sem que, no entanto, no direito do trabalho nacional se dê validade e eficácia a normas coletivas autônomas firmadas fora das fronteiras nacionais sob argumentos fragilizadores da classe trabalhadora e do coletivo laboral.

Com efeito, uma das dificuldades para se permitir a circulação de uma decisão judicial, ou até mesmo de uma norma autônoma trabalhista, dentro da esfera do direito coletivo do trabalho, é a limitação territorial da base sindical, seja para representar os trabalhadores em um processo judicial, seja para reconhecer/aplicar uma norma coletiva da qual, não necessariamente, foi um dos pactuantes/celebrantes.

Todavia, caso haja a circulação dos trabalhadores para território nacional, a exemplo de marítimos de nacionalidade brasileira trabalhando em território nacional, de maneira distinta, não haveria óbice a sindicatos, federações ou confederações de marítimos à representação judicial e até mesmo extrajudicial daqueles trabalhadores em território nacional, haja vista os limites constitucionais até aqui estudados para a representação dos trabalhadores. De igual sorte, não se poderia falar em falta de representatividade no aspecto transnacional ou internacional.

⁴⁹¹ BRASIL. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

Veja-se, neste sentido, a crítica de Ana Gabriela Camatta Zanotelli e Valesca Raizer Borges Moschen, para quem falta interesse ou mecanismos suficientes para implementação dos *standards* internacionais na ordem jurídica interna:

Ao lado de organizações internacionais, com destaque para a ITF e a ONU e suas Agências, OIT e IMO, a atuação de sindicatos foi imprescindível à já tardia consolidação de regulamentos acerca do serviço a bordo e dos direitos trabalhistas dos marítimos. A gente do mar, encarada durante séculos como mão de obra barata, à plena disposição dos interesses econômicos das grandes companhias de transporte marítimo, passou a ser objeto de proteção legal e centro de interesse internacional e, por conseguinte, nacional. A aplicação de padrões internacionalmente impostos depende diretamente do interesse e da capacidade dos Estados Nacionais em assegurá-los. Aí reside o principal obstáculo à concretização dos direitos sociais básicos dos trabalhadores marítimos: mesmo onde os *standards* internacionais são aceitos e reconhecidos – por meio da ratificação de Convenções internacionais –, falta interesse ou mecanismos suficientes a sua implementação interna.⁴⁹²

Existem precedentes no Superior Tribunal de Justiça onde se reconhece a validade até mesmo de laudo arbitral trabalhista em demanda individual e antes da onda de reformas trabalhistas nacionais após o ano de 2017, como se pode constatar no procedimento de Sentença Estrangeira Contestada nº 11.529, 20140136915-1⁴⁹³. Na oportunidade, o acórdão se firmou no sentido de que a matéria de fundo é de direito individual trabalhista, e que estavam sendo discutidas questões patrimoniais decorrentes da rescisão antecipada do contrato de trabalho do requerido, o que teria resultado na aplicação de multa rescisória, fundamento pelo qual não se estaria abdicando de direito indisponível, o que autorizaria a utilização da lei de arbitragem; igualmente, não teria sido ofendida a Lei nº 9.605/98, sobre contrato de trabalho de atleta.

Foi realizado um pedido de homologação de sentença arbitral, proferida fora da jurisdição brasileira, envolvendo a rescisão antecipada de um contrato firmado entre jogador de futebol brasileiro e associação esportiva estrangeira e que embora não tenha sido judicial, trata-se de título de natureza judicial, passível de homologação, segundo artigo 4º, §1º, da Resolução nº 9/2005 do STJ, vigente à época do julgado, substituída pelo Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça. Atendidos os demais aspectos formais, o pleito de homologação do laudo arbitral em demanda individual trabalhista foi deferido.

Mais uma vez se esclarece o paralelo que se quer desenhar: o sistema constitucional e jurisdicional brasileiro permite até mesmo a homologação de um laudo arbitral individual, mas não é expresso com relação ao reconhecimento de um acordo ou convenção coletiva firmada em âmbito internacional, dando-se preponderância a uma jurisdição estatal internacional em

⁴⁹² ZANOTELLI; MOSCHEN, 2016. p. 112.

⁴⁹³ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 11.529/EX**. Rel. Ministro Og Fernandes, Corte Especial, julgado em 17/12/2014, DJe 02/02/2015. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1376748&num_registro=201401369151&data=20150202&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

detrimento à autonomia transnacional coletiva, de maneira a fragilizar a proteção internacional do trabalhador transnacional, o que se verifica claramente no campo do trabalho marítimo: há, ainda que de forma incipiente, maior facilidade de reconhecimento do regramento heterônomo estatal e da circulação de títulos extraterritoriais em detrimento à possibilidade de circulação de normas autônomas, em franca precarização do coletivo do trabalho.

O precedente mais recente localizado, na alçada do Superior Tribunal de Justiça, sobre a temática de homologação e reconhecimento de sentenças com conteúdo material trabalhista, é o AgInt na Sentença Estrangeira Contestada nº 12772 – EX (2014/0274590-3)⁴⁹⁴, onde se manteve o reconhecimento de homologação de sentença estrangeira afirmando-se que, na análise do pedido de homologação de sentença estrangeira, o STJ deverá verificar apenas a presença de requisitos formais, não cabendo à Corte se debruçar sobre o mérito da decisão sujeita à homologação. Entendeu-se que era aplicável ao caso a lei francesa e que os questionamentos de mérito deveriam ser questionados na jurisdição externa, não nacional.

Já na Sentença Estrangeira Contestada nº 3.772/EX (2008/0283448-6)⁴⁹⁵, proveniente do Uruguai, foi deferido o reconhecimento de uma sentença proferida em processo judicial trabalhista ocorrido no Uruguai, onde houve o reconhecimento e aplicação da revelia decretada pela Justiça Trabalhista estrangeira, não reconhecendo o Superior Tribunal de Justiça irregularidade no procedimento ou na declaração da revelia. Destacou-se, inclusive, que questões meritórias resolvidas na sentença estrangeira atinentes à existência de vínculo de emprego, bem como de dívidas trabalhistas, não comportam revisão em sede de homologação de sentença estrangeira.

Percebe-se, no referido precedente, claramente, o reconhecimento da aplicação do direito estrangeiro e validade do título judicial proferido em outra jurisdição, não se entrando no mérito de critérios existentes quando da aplicação do direito do trabalho internacional ou decorrente da autonomia da vontade coletiva que, como visto no capítulo inaugural desta tese, têm por efeito apenas fragmentar a proteção do trabalhador internacional.

⁴⁹⁴ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgInt na SEC 12.772/EX**. Rel. Ministro Jorge Mussi, Corte Especial, julgado em 27/08/2019, DJe 02/09/2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/julgamento/eletronico/documento/mediado/?documento_tipo=integra&documento_sequencial=100306573®istro_numero=201402745903&peticao_numero=201900326823&publicacao_data=20190902&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁴⁹⁵ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 3.772/EX**. Rel. Ministra Laurita Vaz, Corte Especial, julgado em 05/10/2011, DJe 08/03/2012. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1094629&num_registro=200802834486&data=20120308&formato=P DF. Acesso em: 18 ago. 2020.

No mesmo caminho, nos autos da Sentença Estrangeira Contestada nº 2958/EX⁴⁹⁶, 2008/0044428-5, foi homologada sentença estrangeira do Tribunal Social de Madri, onde houve a dispensa por justa causa em ação proposta por trabalhador de cidadania espanhola e que foi julgada improcedente; em um segundo momento foi proposta uma nova ação no Brasil após o trânsito em julgado, tendo se reconhecido a competência internacional concorrente.

Na sentença estrangeira contestada nº 5.781 – ES 2010/0166059-3⁴⁹⁷, tendo como requerente Jader Silva Mello Correia de Lima e Viação Aérea São Paulo S.A figurando como requerida, o requerente alegou que prestou serviços para a empresa, sendo transferido para a Espanha, onde exerceu a função de gerente de compras internacionais, tendo sido dispensado sem receber as verbas rescisórias a que teria direito, tendo recorrido, por esta razão, à justiça local, obtendo sentença favorável, a qual teria transitado em julgado. Solicitou ao Superior Tribunal de Justiça brasileiro a homologação da sentença estrangeira, o que foi deferido, sem se reconhecer a alegação empresarial de violação à soberania nacional.

Na Homologação de Sentença Estrangeira nº 4.993 – MX, 2010/0077791-8⁴⁹⁸, entendeu-se que a Junta de Conciliação e Arbitragem de Juarez integra a Justiça do Trabalho do México e é órgão competente para examinar dissídios trabalhistas firmados entre empregados e empregadores e não ofende a ordem pública, tampouco a soberania nacional; ademais, prevê a Lei Federal do Trabalho Mexicana, na mesma linha da CLT brasileira, etapa conciliatória prévia, restando homologada a sentença estrangeira.

Em um precedente próximo, do ano de 2005, Sentença Estrangeira Contestada nº 821 – EX (2005/0033402-8), reconheceu-se a homologação de sentença estrangeira de comissão de conciliação prévia homologada por juiz trabalhista colombiano, a qual, segundo o acórdão, não ofenderia a soberania nacional, a ordem pública ou os bons costumes e ainda guarda semelhança com o procedimento conciliatório trabalhista no Brasil, não cabendo o reexame do mérito da sentença estrangeira.

⁴⁹⁶ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 2.958/EX**. Rel. Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Corte Especial, julgado em 21/09/2011, DJe 14/10/2011. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1091351&num_registro=200800444285&data=20111014&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁴⁹⁷ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **EC 5.781/EX**. Rel. Ministra Eliana Calmon, Corte Especial, julgado em 25/04/2013, DJe 10/05/2013. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1229868&num_registro=201001660593&data=20130510&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁴⁹⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 4.933/EX**. Rel. Ministra Eliana Calmon, Corte Especial, julgado em 05/12/2011, DJe 19/12/2011. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1049976&num_registro=201000777918&data=20111219&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

De igual sorte, pelos mesmos fundamentos da decisão que homologou a sentença estrangeira, não se deveria argumentar que uma norma coletiva teria o condão de afrontar a soberania ou não poderia ser reconhecida fora das fronteiras geográficas de determinado país, não existindo nenhuma razão plausível, a não ser toda uma lógica argumentativa criada para fragilizar a proteção da classe trabalhadora em seio coletivo, para que uma norma trabalhista, ainda que autônoma, que tenha por consequência elevar o patamar de direitos e efetivar o trabalho decente para os trabalhadores, seja reconhecida em território nacional por ter sido celebrada fora das fronteiras brasileiras.

Veja-se que, quando se trata de reconhecimento de um título extraterritorial trabalhista, em um procedimento de homologação e reconhecimento na ordem jurídica interna, essa sorte de dificuldades, de ofensa à soberania ou de que o direito interno ou internacional seria mais próximo, ou mais efetivo, passa ao largo, dando-se total legitimidade ao procedimento, o mesmo não ocorrendo no direito coletivo do trabalho internacional ou transnacional.

Por fim, a título de arremate final, ressalte-se que desde a década de 80 já existe precedente de homologação de sentença estrangeira trabalhista na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, quando se reconheceu, no ano de 1984, o requerimento da empresa Hartmann Braun do Brasil Controle e Instrumentação LTDA em face de Walter Mueller⁴⁹⁹, de homologação de sentença trabalhista proferida na Alemanha, em Frankfurt/Meno, de dissolução da relação de trabalho existente entre as partes. Já na década de 80 um empregador conseguiu fazer circular um provimento jurisdicional trabalhista, quando ainda sequer em vigor a Constituição da República de 1988, não devendo mais se aceitar juridicamente, em pleno 2020, respeitada a liberdade sindical, a não aplicação de normas autônomas trabalhistas que possam elevar o *standard* de direitos do trabalhador internacional por ter sido celebrada no exterior: trata-se de situação que privilegia a circulação do direito heterônomo em detrimento ao respeito à liberdade sindical e à autonomia coletiva do trabalho.

3.5 A REGULAMENTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DA NORMA AUTÔNOMA NO DIREITO MARÍTIMO EUROPEU

Na União Europeia, em face da sua supranacionalidade característica, o debate sobre a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho, inclusive marítimos, e a circulação de

⁴⁹⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SE 3390 / REPÚBLICA FEDERAL DA ALEMANHA**. Relator(a): Min. Oscar Correa, Julgamento em: 03/10/1984 e Publicação em 08/11/1984, Tribunal Pleno. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=265642>. Acesso em: 18 ago. 2020.

acordos e convenções coletivas entre os países integrantes do bloco está muito mais amadurecido.

A primeira questão que vem à tona quando se trata de relações internacionais trabalhistas diz respeito ao problema de determinar a lei aplicável e, em caso de conflito de leis no contrato internacional de trabalho, o instrumento mais relevante na União Europeia é o Regulamento de Roma I, de 17 de junho de 2008⁵⁰⁰, sobre lei aplicável às obrigações contratuais.

Natatalia Nazvanova, em estudo sobre a regulamentação italiana do trabalho marítimo em navios de cruzeiro, afirma que no direito internacional privado clássico, os países europeus, inclusive Itália, priorizavam a aplicação da legislação da bandeira como regramento aplicável aos contratos de trabalho a bordo de navios, mas que com o passar dos anos referido critério perdeu a centralidade⁵⁰¹. Por este motivo, em sua visão, o Regulamento de Roma I já não teria positivado o critério da lei do pavilhão como o aplicável às relações de trabalho internacionais marítimas:

Por conseguinte, não surpreende o fato de que o Regulamento (CE) n.º 593/2008, do assim chamado Roma I, a fonte atual das regras sobre a determinação da lei aplicável às obrigações contratuais, ao enunciar os critérios de conexão para a resolução do conflito de direito nas relações de trabalho (incluindo marítimo), não faz qualquer referência à lei da nacionalidade do navio. As regulamentações internacionais privadas nele delineadas baseiam-se, acima de tudo, no princípio da autonomia das partes, consistindo na possibilidade de as partes contratantes escolherem a lei aplicável à relação. No entanto, o sistema das normas em questão funciona para garantir que esse princípio não resulte na privação de proteção do trabalhador, como a parte mais fraca, do ponto de vista socioeconômico.⁵⁰²

E prossegue a autora sustentando que na ausência de um critério explícito de lei aplicável às partes, a relação de trabalho marítima internacional será regida por critérios subsidiários de conexão, na seguinte ordem: a) o primeiro, a legislação do local habitual da execução do contrato internacional de trabalho marítimo; b) em seguida, caso não seja possível se determinar o local onde o trabalho usualmente é executado, é a lei do país no qual a sede empresarial está localizada; c) por fim, o último critério, o qual seria uma cláusula de exceção, seria o conjunto de circunstância da qual resulte que o contrato de trabalho tem uma conexão

⁵⁰⁰ EUROPA. Regulamento (CE) n.º 593/2008 Do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial, n.º L177, 4 jul. 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32008R0593>. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁵⁰¹ NAZVANOV, Natalia. Trabalho marítimo em navios de cruzeiro: a regulamentação italiana. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.29, n.360, p.77-99, jun. 2019. p. 78. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_360_miolo.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁵⁰² *Ibidem*. p. 79.

mais próxima com aquele indicado pelos dois primeiros critérios, aplicando-se, destarte, a legislação deste terceiro país⁵⁰³.

Como já afirmado ao longo desta tese, o critério da lei da bandeira do navio deu azo às bandeiras de conveniência, muitas vezes fraudulentas, com o nítido escopo de precarizar as relações de trabalho, enfraquecendo-se a ligação substancial e genuína com o navio e o Estado que arvora a bandeira. Muitas vezes, igualmente, o local de recrutamento, de origem do trabalhador, não tem conexão com sua relação de emprego, ou pode representar uma ligação ainda mais frágil e precarizadora do que a da própria bandeira, fundamento pelo qual as circunstâncias do caso concreto sempre deverão ser analisadas para que haja a adequada seleção da lei aplicável. Para Natatalia Nazvanova a jurisprudência italiana atribuiu importância crucial ao local efetivamente do assentamento do navio, excluindo-se a possibilidade de atribuir relevância à sua presença puramente ocasional em determinado território⁵⁰⁴.

Essa visão, contudo, não é pacífica, haja vista que há quem sustente, no âmbito da União Europeia, a aplicação da legislação dando-se prevalência à lei do lugar da sede da empresa, ou onde a empresa está localizada⁵⁰⁵.

Finalmente, a Diretiva 96/71/CE, por exemplo, relativa ao destacamento temporário de trabalhadores, reconhece a lei dos empregados do país de origem, incluindo os acordos coletivos, salvo nos casos em que a lei do país de destino é melhor para os trabalhadores⁵⁰⁶.

No que concerne aos acordos e convenções coletivas de trabalho, no Regulamento de Roma I, no regramento atinente aos conflitos internacionais de leis trabalhistas, não existe menção sobre aplicação de convenções ou acordos coletivos de trabalho na ótica extraterritorial.

Veja-se, mais uma vez, sobre a circulação do regramento autônomo na União Europeia, a visão de Natalia Nazvanova:

O silêncio do legislador europeu, por si só, não exclui o acordo coletivo do sistema de normas de conflito, mas exige uma interpretação da sua eficácia. É claro que, ao fazer uma avaliação abstrata, a questão que está sendo analisada dá origem a problemas diferentes, dependendo da eficácia reconhecida pela negociação coletiva nas legislações nacionais individuais. Assim, em países que atribuem eficácia erga omnes à fonte convencional, sua aplicabilidade é determinada pela própria lei como parte do direito designado de acordo com os critérios de conexão. Parte da doutrina inclui, no âmbito das disposições obrigatórias, as normas inderrogáveis dos acordos coletivos, mesmo que não tenham efetividade generalizada. A escolha de uma lei diferente da designada em virtude dos critérios de conexão previstos pelo regulamento é permitida, de acordo com essa orientação, à medida que o trabalhador não prive de direitos

⁵⁰³ Ibidem. p. 80.

⁵⁰⁴ NAZVANOVA, 2019. p. 80.

⁵⁰⁵ PIÑEIRO, 2015. p. 230.

⁵⁰⁶ Ver artigos 3º, 8º e 9º. In: EUROPA. Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. **EUR-Lex**, Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 21 jan. 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=PT>. Acesso em: 23 jun. 2019.

decorrentes de disposições inderrogáveis não apenas de direito, mas também de convenção coletiva passível de ser aplicável ao relacionamento. Isto é verdade, pelo menos nos casos em que a lei nacional faz referência expressa ao acordo coletivo, quando a fonte do contrato executa a tarefa de especificar um preceito legislativo em si, já vinculativo. Naturalmente, não se pode descartar a hipótese de que o empregador possa aceitar o conteúdo do acordo coletivo no contrato individual, comprometendo-se a respeitar a fonte coletiva independentemente da lei aplicável.⁵⁰⁷

Não se deve descurar, portanto, da análise do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho da sistemática do conflito de normas espaciais. Veja-se que não há um regramento expreso sobre isso, inclusive, no seio da União Europeia, cabendo aos intérpretes e aplicadores a resolução da referida tarefa.

Um ponto de partida para referida análise é a eficácia que a legislação interna concebe à negociação coletiva. Partindo-se do pressuposto do reconhecimento pelo país dos acordos e convenções coletivas de trabalho, com eficácia *erga omnes*, a aplicação poderá seguir a sorte dos critérios de conexão expostos e devidamente analisados no segundo capítulo desta tese. Conforme posicionamento de Natalia Nazvanova, a escolha de uma lei aplicável não deverá privar o trabalhador das disposições atinentes ao direito convencional, autônomo, aplicável ao contrato de trabalho. Destarte, terá que ser feita a análise, igualmente, com os critérios de conexão, não apenas da aplicação da legislação heterônoma, mas também do regramento autônomo.

Não devem ser desconsiderados, igualmente, eventuais acordos coletivos elaborados em âmbito internacional ou transnacional, haja vista que referida negociação coletiva ocorre independentemente de uma legislação específica aplicável e é negociada por representantes dos mais relevantes grupos de armadores, a exemplo do *International Maritime Employers Committee* e também da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte, usualmente no âmbito do *International Bargaining Forum*. A aceitação de referido regramento internacional pelos armadores, garantindo sua aplicação aos marítimos empregados em seus navios, asseguram a chancela do *green ticket*, um selo destinado a comprovar a idoneidade e atestar a adequação do tratamento reservado aos trabalhadores marítimos independentemente da lei aplicável ao contrato de trabalho dos empregados a bordo, com o intuito de deixar, de antemão, prevenidos eventuais conflitos sindicais a bordo do navio⁵⁰⁸.

Neste contexto, a proteção dos trabalhadores marítimos é garantida pelo funcionamento de normas de direito internacional representativas dos padrões no âmbito global, ganhando destaque a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, a qual conduz a uma interferência

⁵⁰⁷ NAZVANOV, op. cit. p. 81.

⁵⁰⁸ NAZVANOV, 2019. p. 84.

progressiva na regulação das relações de trabalho marítimo dos diversos Estados do globo terrestre, particularmente o Estado do porto. A CTM concebe poderes à implementação de seus *standards* ao Estado do porto, alargando o aspecto protetivo e de controle estatal e social dos padrões da OIT de Direito do Trabalho, podendo ser realizadas inspeções e controles sobre os navios, devendo ser verificada, também, em referidas inspeções, a aplicação não apenas do regramento da Convenção do Trabalho Marítimo, mas também, quando cabível, dos acordos e convenções coletivas de trabalho, buscando-se assegurar a aplicação, inclusive com maior intensidade, caso a bandeira do navio não tenha ratificado o regramento mínimo internacional da OIT, ficando clara que a dinâmica legislativa e jurisprudencial na atualidade, no que diz respeito ao trabalho marítimo, levou a uma erosão da competência do ordenamento da bandeira do navio⁵⁰⁹.

Sobre a jurisdição competente, na Itália não existem tribunais específicos para resolução de litígios marítimos, assim como na União Europeia, sendo a competência para processar e julgar questões pertinentes ao contrato internacional de trabalho de gente do mar, em regra, dos Tribunais do Trabalho⁵¹⁰.

Como visto no capítulo anterior, a jurisdição possui regulamentação no âmbito da União Europeia, consubstanciada no Regulamento (UE) n° 1215/2012⁵¹¹, Regulamento de Bruxelas I, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, a qual, a princípio, tem assento apenas quando o requerido está domiciliado em um dos Estados-membros da União Europeia e tem na Seção 5 disposições sobre a competência em matéria de contratos individuais de trabalho.⁵¹²

⁵⁰⁹ NAZVANOVÁ, 2019. p. 86.

⁵¹⁰ *Ibidem*. p. 87.

⁵¹¹ EUROPA. Regulamento (UE) N.º 1215/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n° L351, 20 dez. 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R1215&from=EN>. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁵¹² “SEÇÃO 5. Competência em matéria de contratos individuais de trabalho. Artigo 20º. 1. Em matéria de contrato individual de trabalho, a competência é determinada pela presente seção, sem prejuízo do disposto no artigo 6º, no artigo 7º, ponto 5, e, no caso de ação intentada contra a entidade patronal, no artigo 8º, ponto 1. 2. Se um trabalhador celebrar um contrato individual de trabalho com uma entidade patronal que não tenha domicílio num Estado-Membro mas tenha uma filial, agência ou outro estabelecimento num Estado-Membro, considera-se, quanto aos litígios resultantes do funcionamento dessa filial, agência ou estabelecimento, que a entidade patronal tem o seu domicílio nesse Estado-Membro. Artigo 21.º 1. Uma entidade patronal domiciliada num Estado-Membro pode ser demandada a) Nos tribunais do Estado-Membro em que tiver domicílio; ou b) Noutro Estado-Membro: i) no tribunal do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ou no tribunal do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho, ou ii) se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador. 2. Uma entidade patronal não domiciliada num Estado-Membro pode ser demandada nos tribunais de um Estado-Membro nos termos do n1, alínea b). Artigo 22.º 1. A entidade patronal só pode intentar uma ação nos tribunais do Estado-Membro em que o trabalhador tiver domicílio. 2. O disposto na presente seção não prejudica o direito de formular um pedido reconvenicional no tribunal em que, nos termos da presente seção, tiver sido

Consoante o regramento europeu, o empregador poderá promover ação contra o trabalhador perante a jurisdição onde o empregado tenha domicílio. Já em uma ótica inversa, o trabalhador poderá promover ação judicial contra o seu empregador tendo a chance de escolher a jurisdição competente: a) domicílio do empregador e onde o trabalho é executado; b) alternativamente, o local da sede do local da contratação. A competência com base no local da execução habitual do trabalho poderá ser invocada independentemente do local do domicílio do empregador.

Finalmente, aspecto merecedor de reflexão é a própria inclusão dos acordos coletivos dentre as fontes do direito marítimo. Eis o que ocorre na União Europeia no particular:

Por outro lado, a questão polêmica diz respeito à possibilidade de incluir acordos coletivos entre as fontes do direito marítimo. De acordo com a doutrina majoritária, essa hipótese deveria ser excluída considerando-se que na Itália a negociação coletiva é desprovida de eficácia geral e, portanto, representa a expressão da autonomia privada, produzindo os efeitos jurídicos apenas entre as partes do relativo acordo. No entanto, como já foi observado anteriormente, a eficácia subjetiva da fonte de negociação em certos casos pode ser estendida por meio do mecanismo de encaminhamento à negociação coletiva pela lei.⁵¹³

Pode-se concluir, destarte, não existir Regulamentação no âmbito da União Europeia acerca da circulação de acordos e convenções coletivas de trabalho; no entanto, existem regras claras e pré-definidas sobre a jurisdição competente e regramento dos contratos de trabalho, com exposição dos elementos de conexão utilizados, devendo as normas coletivas atinentes ao contrato internacional do trabalho do marítimo obedecer também aos elementos de conexão contidos no Regulamento de Roma I, respeitada a liberdade sindical.

3.6 AGENDA 2030 DA ONU E A TRANSIÇÃO PARA A ECONOMIA AZUL, COM TRABALHO MARÍTIMO SUSTENTÁVEL

A Agenda 2030 da ONU teve sua Declaração divulgada em 2015, por ocasião da reunião do septuagésimo aniversário da ONU, consoante informações da página eletrônica⁵¹⁴ oficial brasileira, busca o desenvolvimento sustentável para as pessoas e o planeta em diversas acepções, inclusive oceanos e trabalho, e vem guiando os Estados ao redor do mundo na elaboração de legislações sustentáveis no campo do trabalho e do direito marítimo, influenciando positivamente na regulação do trabalho marítimo internacional.

intentada a ação principal. Artigo 23º. As partes só podem derrogar ao disposto na presente seção por acordos que: 1) Sejam posteriores ao surgimento do litígio; ou 2) Permitam ao trabalhador recorrer a tribunais que não sejam os indicados na presente seção.” *In*: Ibidem.

⁵¹³ NAZVANOVÁ, 2019. p. 90.

⁵¹⁴ NAÇÕES Unidas Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

A Agenda 2030 tem também entre seus escopos envolver todas as partes e países interessados, em maneira colaborativa, com o intuito de libertar a raça humana da pobreza e curar e proteger o planeta, com 17 (dezessete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas. De modo que se concretize a Agenda universal até o ano de 2030, sendo os ODS e metas integrados e indivisíveis, equilibrando as três dimensões do desenvolvimento sustentável: econômica, social e ambiental.

No campo da prosperidade existe um forte viés social na Agenda 2030 ao se positivar que todos os seres humanos necessitam ter uma vida próspera e de plena realização social, devendo o progresso econômico, social e tecnológico ocorrer em harmonia com a natureza e com trabalho decente para todos. A centralidade na pessoa humana, ressalta-se, é ponto principal no conjunto de Objetivos e metas universais.

Referidos Objetivos e metas são produto de mais de 2 (dois) anos de consulta intensa e envolvimento junto à sociedade civil e outras partes interessadas em todo o mundo, dando-se voz às pessoas pobres e vulneráveis.

Partindo-se para o campo do trabalho, menciona-se na Declaração a previsão de que cada país deverá desfrutar de um crescimento econômico, sustentado, inclusivo e sustentável e de trabalho decente para todos, com desenvolvimento social, proteção ambiental e erradicação da pobreza e da fome. A nova Agenda busca um caminho de desenvolvimento sustentável, coletivo, e de cooperação vantajosa para todos, podendo levar enormes ganhos para os países e todas as partes do mundo.

Reafirma-se a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como de demais instrumentos internacionais de direitos humanos e direito internacional, devendo todos os Estados ter responsabilidade para proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política, origem nacional ou social, ou qualquer outra condição.

Almeja-se também a promoção do emprego de jovens e o empoderamento econômico das mulheres, a erradicação do trabalho forçado e do tráfico humano, bem como o fim do trabalho infantil em todas as suas formas, devendo os países se beneficiar de ter uma força de trabalho saudável com o conhecimento e habilidades necessárias para o trabalho produtivo e gratificante e plena participação social.

O Objetivo 8 da Agenda 2030⁵¹⁵, dentro da área do trabalho humano, tem por desiderato “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e

⁵¹⁵ NAÇÕES Unidas Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

produtivo e trabalho decente para todos”, dispendo o item 8.5 que até 2030 deverá se alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive jovens e pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. O item 8.8 determina que devem ser protegidos os direitos trabalhistas e promovido o ambiente de trabalho seguro e protegido para todos os trabalhadores, inclusive os migrantes, em particular as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários.

Por sua vez, o Objetivo 12 dispõe sobre o asseguramento de padrões de produção e de consumo sustentáveis; no item 12.6 objetiva-se incentivar as empresas, especialmente as transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e integrar informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios.

Finalmente, o Objetivo 16 versa sobre “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”, determinando o item 16.3 a promoção do Estado de Direito, em nível nacional e internacional, com garantia de acesso à justiça para todos⁵¹⁶.

A Agenda 2030 vem sendo incorporada, paulatinamente, às legislações e *soft law* ao redor do mundo no campo do direito marítimo e do trabalho, buscando-se o trabalho sustentável e decente para a gente do mar na denominada *blue economy*, ou economiza azul.

O Secretário Geral da ONU, por ocasião do 74º período de sessões da ONU, no ano de 2019, elaborou um informe geral sobre os Oceanos e Direito do Mar⁵¹⁷, o qual abarca o período de primeiro de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019, sobre as novidades e questões relacionadas com os assuntos oceânicos e direito do mar, especialmente no que concerne ao trabalho da ONU e de seus organismos especializados.

Referido informe contém um tópico sobre o trabalho no mar, a partir do parágrafo 24, onde ficou consignada a necessidade de realização de esforços específicos para promover o trabalho decente e incrementar oportunidades para as mulheres que trabalham no mar, as quais seguem em importantes riscos profissionais, enquanto trabalham em condições de trabalho difíceis. Principalmente os migrantes e os jovens são mais vulneráveis à exploração, aos abusos laborais e às violações dos direitos humanos, inclusive com casos de abandono de gente do mar.

⁵¹⁶ NAÇÕES Unidas Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁵¹⁷ NACIONES UNIDAS. Los océanos y el derecho del mar. **Asamblea Geral**, 11 set. 2019. Disponível em: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/74/350>. Acesso em: 18 ago. 2020.

Um dos aspectos necessários a se aprimorar a bordo dos navios, no seio das relações marítimas, é o assédio e intimidação; destacou-se, também, que em uma reunião entre a gente do mar e os armadores ficou acordado em se aumentar o salário mínimo dos trabalhadores do mar, acréscimo que entrou em vigor em primeiro de julho de 2019. De maneira central sobre os Objetivos da Agenda 2030, confira-se o seguinte trecho do informe:

22. Varios acontecimientos recientes han puesto de relieve la necesidad de concienciar sobre la importancia de la dimensión humana y la protección de los derechos humanos, entre ellos la celebración del Día Mundial de los Océanos de 2019, cuyo tema fue “Género y océanos”. Las contribuciones vitales, aunque insuficientemente utilizadas, de las mujeres en el sector marítimo serán el eje central del Día Marítimo Mundial de 2019 de la Organización Marítima Internacional (OMI), que tendrá por tema “Empoderando a la mujer en la comunidad marítima”. Es importante que la comunidad internacional siga trabajando sobre la base de estas iniciativas. 23. Dadas las interrelaciones existentes entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el logro del Objetivo 14 dependerá, en última instancia, de que también se realicen progresos en los demás Objetivos, tales como el Objetivo 5, relativo al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas, y el Objetivo 8, relativo a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.⁵¹⁸

Em igual sentido, o Novo Consenso Europeu Sobre o Desenvolvimento⁵¹⁹, Declaração comum do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia, C 210/1, datado de 30 de junho de 2017, traz uma visão comum e um quadro de ação para a cooperação para o desenvolvimento da União Europeia e Estados-Membros, e alinha a política de desenvolvimento da União com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

O Novo Consenso reafirma o compromisso com uma ordem global baseada em regras, com o multilateralismo e as Nações Unidas em seu núcleo, e traz como elementos transversais mobilidade, migração, comércio, boa governação, democracia, direitos humanos e utilização de recursos domésticos.

⁵¹⁸ Cf. NACIONES UNIDAS, 2019. p. 5. Tradução livre: “22. Vários eventos recentes têm destacado a necessidade de aumentar a consciência sobre a importância da dimensão humana e da proteção dos direitos humanos, incluindo a celebração do Dia Mundial dos Oceanos 2019, cujo tema foi “Gênero e Oceanos”. As contribuições vitais, embora subutilizadas, das mulheres do setor marítimo estarão no centro do Dia Mundial do Mar de 2019 da Organização Marítima Internacional (IMO), que terá como tema “Empoderamento das Mulheres na Comunidade Marítima”. É importante que a comunidade internacional continue a desenvolver essas iniciativas. 23. Dadas as inter-relações entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o cumprimento do Objetivo 14 dependerá, em última análise, do progresso também sendo feito em outros Objetivos, como o Objetivo 5, em alcançar a igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas; e Objetivo 8, promoção de emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”.

⁵¹⁹ EUROPA. Declaração comum do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia: o novo consenso europeu sobre o desenvolvimento. **Jornal Oficial da União Europeia**, n.º C210, 30 jun. 2017. Disponível em: http://publications.europa.eu/resource/ellar/75fbac5-5d5e-11e7-954d-01aa75ed71a1.0019.03/DOC_1. Acesso em: 18 ago. 2020.

No campo da migração e trabalho, no item 38 afirma-se que a migração e mobilidade bem geridas devem contribuir positivamente para o crescimento inclusivo e o desenvolvimento sustentável e que muitas vezes referidos trabalhadores estão com seus direitos humanos negados, devendo existir políticas seguras e sustentáveis de circulação de trabalhadores.

Se deve existir a circulação de trabalhadores e o trabalho sustentável, como corolário deverá ser permitida a circulação de normas autônoma, compositivas, que beneficiem os trabalhadores e proporcione uma melhoria de vida para a gente do mar.

O Conselho da União Europeia, no ano de 2019, apresentou um Projeto de Conclusões Sobre os Oceanos e os Mares⁵²⁰, onde consta no parágrafo 5 a importância da preservação dos ecossistemas dos oceanos, utilizando-se seus recursos de maneira sustentável, devendo-se atentar para a celebração de convênios marítimos regionais, com planos de atividade regional, e, no parágrafo 16 foi reiterada, expressamente, a necessidade de se garantir condições equitativas baseadas no trabalho digno e socialmente sustentável na economia azul, incluída a pesca, mediante a promoção e aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e os convênios internacionais pertinentes, como a CTM de 2006.

A Resolução 2017/2055 do Parlamento Europeu⁵²¹, sobre *Governança internacional dos oceanos: uma agenda para o futuro dos nossos oceanos no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para 2030*, no item 33 exorta a necessidade de promoção da igualdade de condições e tratamento no mercado de trabalho do setor marítimo por meio da aplicação eficaz das convenções internacionais e, no item subsequente, 34, informa sobre a necessidade de se negociar um novo acordo internacional sobre as condições de trabalho no setor marítimo e, por fim, ainda no que diz respeito ao aspecto do trabalho, o item 82 sublinha a necessidade de integrar considerações sobre o trabalho no mar e os direitos humanos no quadro de governança global dos oceanos.

Não se pode conceber a circulação de trabalhadores sem a possibilidade de que seus direitos sejam assegurados em um patamar digno, não inferior aos *standards* das convenções da Organização Internacional do Trabalho, com possibilidade de incremento pelas legislações internas heterônomas ou por meio de negociações coletivas de trabalho, sob pena de se precarizar as relações de trabalho. Igualmente, deve-se assegurar condições de acesso à justiça

⁵²⁰ CONSELHO DE LA UNIÓN EUROPEA. **Proyecto de conclusiones del consejo sobre los océanos y los mares – adopción**. Bruselas, 8 nov. 2019. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13845-2019-INIT/es/pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

⁵²¹ PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de janeiro de 2018, sobre governança internacional dos oceanos: uma agenda para o futuro dos nossos oceanos no contexto dos ODS da Agenda 2030**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0004_PT.html. Acesso em: 18 ago. 2020.

de maneira a possibilitar o respeito coercitivo, quando necessário, dos direitos humanos e fundamentais no campo do trabalho.

A própria Convenção do Trabalho Marítimo já vem na toada da Agenda 2030 da ONU. Por exemplo, por ocasião da ratificação da CTM 2006, o representante do Sri Lanka destacou que o país se comprometia a criar novas oportunidades de emprego de maneira sustentável, consoante se contempla a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, em concordância com o compromisso do governo de erradicar a pobreza e a promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável e o emprego e trabalho decente para todos. Na mesma oportunidade, o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, defendeu que a ratificação da CTM pelo Sri Lanka irá melhorar as condições de trabalho dos mais de 22.000 (vinte e dois mil) trabalhadores do mar, assegurando melhores condições de trabalho por meio da promoção de um transporte marítimo de qualidade, oferecendo maior proteção à gente do mar que transita por suas águas⁵²².

A Estratégia do Mediterrâneo para o Desenvolvimento Sustentável, com um plano a ser executado de 2016 a 2025, do Programa das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente⁵²³, logo em sua introdução destaca a necessidade de se adotar uma política integrativa em âmbito global, regional e também nacional para o desenvolvimento sustentável, tendo como Objetivo 5 a transição para uma economia verde e azul, devendo ser aplicada aos setores costeiro, marinho e marítimo, melhorando-se o bem-estar humano e a equidade social, reduzindo-se os riscos ambientais, devendo ser criados empregos decentes para todos, em particular para jovens e mulheres, provendo inclusão social, com o intuito de erradicar a pobreza e promover uma sociedade mais saudável e justa⁵²⁴.

⁵²² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Sri Lanka ratifies the ILO Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006)**. Disponível em: http://www.ilo.int/global/standards/maritime-labour-convention/news/WCMS_541494/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²³ MEDITERRANEAN COMMISSION ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT (MCSD). **Mediterranean strategy for sustainable development 2016-2025: investing in environmental sustainability to achieve social and economic development**. Athens: UNEP/MAP, 2016. Disponível em: https://planbleu.org/sites/default/files/publications/mssd_2016-2025_final.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²⁴ No texto original: “Objective 5: Transition towards a green and blue economy. A green economy – called blue economy when applied to the coastal, marine and maritime sectors – is one that promotes sustainable development whilst improving human well-being and social equity, and significantly reducing environmental risks and ecological scarcities. Besides being about renewable energy, waste management, and sustainable consumption and production, the green economy concept draws on new and emerging paradigms such as the circular economy, the collaborative economy and the functional economy. The green economy explicitly includes the objectives of decent jobs creation for all, particularly youth and women, and social inclusion, in order to eradicate poverty and promote a more healthy and just society. The Strategy encourages the measurement of development, progress and well-being, as well as environmental friendly and social innovation. It promotes sustainable consumption and production patterns, as well as the integration of sustainability principles into decision-making on public and private investment. The Strategy also recommends a greener and more inclusive market that integrates the true environmental and social cost of products and services. The Strategy is complemented by the UNEP/MAP Sustainable Consumption and Production Action Plan for the Mediterranean.” Cf. MCSD, 2016. p. 10.

A China, uma das grandes potências econômicas mundiais, e importante parceiro econômico brasileiro, por meio do Ministério das Relações Exteriores divulgou em agosto de 2017 Relatório acerca do Progresso da China sobre a implementação da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030⁵²⁵, onde, no Objetivo 14, sobre conservação e utilização de forma sustentável dos oceanos, mares e recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável, destacou diversos aspectos que estavam sendo realizados para melhorar as condições dos trabalhadores marítimos e da indústria da pesca, além de se estabelecer uma cooperação com Cambodja, Índia, Sri Lanka, Tailândia e Malásia, dentro da Cooperação Sul-Sul para desenvolver os *standards* de cooperação sobre meio ambiente e desenvolvimento sustentável para a governança dos oceanos. Também na Ásia, a Autoridade Marítima e Portuária de Singapura elaborou relatório de sustentabilidade dirigido às companhias marítimas, as quais devem aprimorar o impacto ambiental e social das empresas, de modo a efetivar a Agenda 2030 e o respeito do trabalho decente no setor marítimo⁵²⁶.

Na África a Agenda 2030 também está influenciando mudanças legislativas e das relações laborais entre empregadores e gente do mar, a exemplo da Somália, que possui a maior linha costeira da África continental e posição adjacente a algumas das rotas marítimas mais movimentadas do mundo⁵²⁷, e que concluiu recentemente, após 6 (seis) anos de debates, o projeto de seu novo Código Marítimo, com o intuito de coibir a pirataria, promover a utilização sustentável dos oceanos e efetivar o trabalho decente a bordo dos navios, com respeito às principais Convenções relacionadas à temática, inclusive as da OIT^{528,529}; igualmente, há notícia recente de que a Organização Marítima Internacional está capacitando servidores da Administração Marítima somaliana para as mudanças legislativas em curso, de maneira a construir uma base sólida para o futuro desenvolvimento marítimo, encontrando-se os participantes em treinamento para respeitar os direitos e obrigações das convenções

⁵²⁵ CHINA. Ministry of Foreign Affairs of the People's Republic of China. **China's Progress Report on Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development**. August 2017. Disponível em: [http://www.chinadaily.com.cn/specials/China'sProgressReport2\(CN\).pdf](http://www.chinadaily.com.cn/specials/China'sProgressReport2(CN).pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²⁶ SINGAPORE. Maritime and Port Authority of Singapore. **MPA launches Singapore's first maritime sustainability reporting guide**. 19 ago. 2019. Disponível em: <https://www.mpa.gov.sg/web/portal/home/media-centre/news-releases/detail/d213cd9b-faa8-4d4a-bcf4-98603ac2bac1>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²⁷ UNITED NATIONS. Office on Drugs and Crime. **Gulf of the Aden and the Red Sea**. Disponível em: <https://www.unodc.org/unodc/en/piracy/horn-of-africa.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²⁸ SOMALIA finalises the Shipping Code. **Information & Analytical Agency PortNews**, 10 mar. 2020. Disponível em: <https://en.portnews.ru/news/292647/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵²⁹ POSITIVE steps for Somalia's maritime sector. **Information & Analytical Agency PortNews**, 22 jan. 2020. Disponível em: <https://en.portnews.ru/news/290228/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

internacionais marítimas mais relevantes, a exemplo da CTM de 2006, o que se afigura necessário para colocar em ação o recém-desenvolvido Código Marítimo da Somália⁵³⁰.

Na América do Sul, o Ministério da Defesa Nacional Colombiano, por meio de sua Autoridade Marítima, no ano de 2018 elaborou um Plano Estratégico de Desenvolvimento 2030, incorporando a Agenda 2030 ao trabalho marítimo colombiano⁵³¹, apontando em seu diagnóstico a normatividade internacional que lastreia referida Agenda, entre elas a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT; de maneira mais detida sobre o plano para a incorporação da Agenda 2030 na Colômbia, assegurou-se como princípio da Autoridade Marítima colombiana o respeito às principais convenções internacionais sobre direito marítimo, devendo ocorrer a formação e capacitação da gente do mar de acordo com a normatividade internacional, cabendo à Autoridade Marítima assessorar os centros de formação quanto aos planos, programas e cursos.

A Autoridade Marítima do Panamá, um dos principais países marítimos do globo terrestre, também apresentou um Plano Estratégico quinquenal, de 2020 a 2024⁵³², o qual tem outros objetivos cumprir com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, deixando expresso como um dos seus objetivos estratégicos, qual seja, 2.4., melhorar as condições de trabalho do setor e, no objetivo estratégico 6 cumprir com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável conectados ao setor marítimo, identificando referidos objetivos, desenvolvendo projetos em cumprimento aos objetivos do desenvolvimento sustentável.

Os próprios armadores também apresentam iniciativas para incorporação da Agenda 2030 para o trabalho marítimo internacional, como é o caso da Associação Norueguesa de Armadores, a qual destacou que para contribuir com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, notadamente o 8, sobre trabalho decente e desenvolvimento sustentável, revela-se primordial que os armadores continuem a prover os direitos dos trabalhadores, priorizando a segurança a bordo, implementando as relevantes convenções da OIT⁵³³.

⁵³⁰ SOMALI Shipping Code completed. **Safety4sea**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://safety4sea.com/somali-shipping-code-completed>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵³¹ COLOMBIA. Ministerio de Defensa Nacional. Dirección General Marítima. Autoridad Marítima Colombiana. **Plan Estratégico de Desarrollo 2030**. Bogotá: Ministério de Defensa Nacional; Dirección General Marítima, [2018?]. Disponível em: <https://www.dimar.mil.co/sites/default/files/informes/Plan%20Estrategico%20de%20Desarrollo%202030%20-%20ImpresionV2.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵³² PANAMÁ. Autoridad Marítima de Panamá. **Plan Estratégico Quinquenal 2020-2024**. Cidade do Panamá: AMP, [2020?]. Disponível em: <https://amp.gob.pa/wp-content/uploads/2020/03/P.E.-Q-AMP-2020-2024.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵³³ GJØLBERG, Maria *et al.*. **Sustainable development goals: exploring maritime opportunities**. Høvik: DNV GL, 2017. Disponível em: <https://rederi.no/globalassets/dokumenter-en/all/fagomrader/smi/dnv-gl-sdg-maritime-report.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

Como se observa, a ordem jurídica marítima, no campo internacional, vem buscando ser cada vez mais sustentável, incorporando o conceito de trabalho decente à sua cadeia produtiva.

A ordem jurídica interna brasileira, no campo do trabalho marítimo, ainda não absorveu a Agenda 2030 nem os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; no entanto, como observado ao longo deste tópico, diversas outras ordens jurídicas ao redor do mundo, tanto no oriente como no ocidente, inclusive na América Latina e nos principais parceiros comerciais brasileiros, a exemplo da China, estão incorporando os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável às relações de trabalho marítimas, fundamento pelo qual não tardará para que o direito nacional tenha que buscar a efetivação do trabalho decente de maneira cogente, com reconhecimento de normas mais favoráveis aos trabalhadores marítimos, ainda que extraterritoriais e autônomas, também por força da Agenda 2030 da ONU.

Não se pode conceber uma ordem jurídica nacional, em um segmento completamente internacionalizado, destoante e na contramão das normas que estão sendo construídas nas outras nações e buscam a elevação dos *standards* materiais trabalhistas e efetivação do trabalho decente da gente do mar.

3.7 O RECONHECIMENTO E APLICAÇÃO DAS NORMAS AUTÔNOMAS COM A RATIFICAÇÃO BRASILEIRA DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO DA OIT

Uma das grandes dificuldades para a compreensão da temática da aplicação do direito internacional do trabalho marítimo e da circulação de normas autônomas no seio do trabalho marítimo internacional reside na discrepância entre o direito interno e o internacional, precipuamente em razão de 3 (três) grandes blocos temáticos: a) proteção do trabalho nacional pela CLT e não incorporação da ordem interna da CTM; b) regramento concernente à execução do contrato de emprego; c) existência de bandeiras de conveniência.

O primeiro ponto de divergência é decorrente da própria Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452/43, datada de 1º de maio de 1943⁵³⁴, precedente à nova ordem constitucional, que em seus artigos 354 e seguintes traz a obrigatoriedade de que seja respeitada a proporção de 2/3 (dois terços) dos trabalhadores brasileiros para atividades em território nacional; ou seja, os navios internacionais que operam em águas nacionais precisam contratar

⁵³⁴ BRASIL, 1943.

brasileiros caso queiram exercer suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras, e a ordem jurídica interna marítima brasileira possui algumas peculiaridades, entre elas a determinação para que sejam contratados trabalhadores brasileiros quando ocorra o trabalho em território nacional.

Há grande discussão sobre a recepção desta norma pela Constituição Federal de 1988, prevalecendo a tese de que o regramento foi recepcionado, sem que se deixe de tratar de maneira isonômica brasileiros e estrangeiros. Essa é a lição de Rodrigo de Lacerda Carelli:

Tal regra é plenamente justificável no mundo atual, no qual as empresas transnacionais, após terem realizado durante anos “*dumping social*” por meio da externalização das unidades produtivas para países nos quais a mão de obra é mais barata, atualmente vêm realizando nova forma desse mesmo *dumping*: trazendo, para os serviços não passíveis de realização em outro país ou região, trabalhadores estrangeiros oriundos de países com baixo nível salarial ou de direitos.⁵³⁵

No campo do trabalho marítimo, em 1997 foi editada a Lei nº 9.432, que regulamenta o transporte aquaviário no Brasil, e seguiu a regra da proporcionalidade mínima de nacionais, impondo que “nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação” (art. 4º)⁵³⁶.

No que diz respeito às embarcações com bandeira de fora do Brasil e que exercem suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras, o Conselho Nacional de Imigração editou a Resolução Normativa nº 72, de 10 de outubro de 2006, que disciplinava o trabalho a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira, exceto para os navios de cruzeiro, cuja regulamentação ocorria pela Resolução Normativa nº 71. Ambas as normas, em síntese, disciplinam a concessão de visto de estrangeiro para o trabalho marítimo, abordam a não necessidade de visto para trabalho em determinados casos e, o mais relevante para esta pesquisa, confirmam a necessidade de contratação de brasileiros.

Aqui, certamente, muito embora se entenda constitucional referido regramento, reside um ponto de divergência, haja vista que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta desconexão em relação ao ordenamento jurídico da maior parte dos outros países que possuem navios com bandeiras estrangeiras e exercem atividades em águas jurisdicionais brasileiras, os quais adotaram a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 – e o Brasil sequer havia ratificado referido tratado internacional.

Durante a execução do contrato de emprego, inclusive na fase de formação e extinção do vínculo, a legislação brasileira possui divergência em relação à CTM em diversas

⁵³⁵ CARELLI, R., 2015. p. 204.

⁵³⁶ Cf. BRASIL, 1997b.

peculiaridades, como visto, por exemplo, no caso envolvendo Ministério Público do Trabalho e MSC no que toca à duração do trabalho e extinção do vínculo.

Finalmente, as bandeiras de conveniência, como amplamente demonstrado, causam grande embaraço no que diz respeito à aplicação da legislação brasileira, podendo o impasse no direito interno ser resolvido com o artigo 9º da CLT, o qual determina que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”⁵³⁷.

Não se pretende, apesar disso, com este tópico, discutir novamente as implicações decorrentes da utilização das bandeiras de conveniência ou da ausência da ratificação da Convenção do Trabalho Marítimo no tocante ao direito aplicável aos contratos internacionais de trabalho de gente do mar. A perspectiva, neste momento, é distinta: com a ratificação da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 por meio do Decreto Legislativo nº 65/2019, quais as possíveis repercussões no direito aplicável aos contratos internacionais de trabalho?

O Brasil, com essa ratificação, adere ao mais importante tratado de direito do trabalho marítimo, que conta com ampla adesão dos países costeiros e de vários países armadores. Portanto, a adesão à CTM conflui para o engajamento brasileiro no contexto do direito internacional do trabalho marítimo.

Na prática, assim, haverá uma maior aproximação, em abstrato, entre o direito material nacional do trabalho e o direito internacional do trabalho. Quando o país que arvorar a bandeira do navio, o armador, o país de residência do trabalhador etc., e todos eles tiverem ratificado a CTM, haverá um nivelamento dos *standards* heterônomos trabalhistas com base no tratado da organização internacional do trabalho.

Onde residirá, então, o grande ponto de “divergência” no direito aplicável, no caso de todos os países vierem a ratificar a Convenção do Trabalho Marítimo? Exatamente no direito autônomo: nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.

A grande diferenciação, portanto, a partir do momento em que a base normativa seja a mesma, a CTM passará a ser, no que concerne ao direito aplicável ao contrato internacional de trabalho, nos acordos e convenções coletivas aplicáveis, a legislação heterônoma.

O direito aplicável na jurisdição brasileira, deste modo, com a ratificação da CTM, em regra, será a CTM, levando-se em consideração que quase todos os países do mundo estão unificando a base material do trabalho no contrato internacional de trabalho. Eventuais divergências no direito aplicável ocorrerão por decorrência de normas coletivas distintas, que

⁵³⁷ Cf. BRASIL, 2017b.

serão analisadas sempre no caso concreto, respeitados os critérios da norma mais favorável, próxima, consoante os ditames da liberdade sindical.

Em tese, e consoante a Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical da OIT, parágrafos 546 e 548, os trabalhadores deveriam ter inclusive a possibilidade de se filiarem simultaneamente a um sindicato do ramo de atividade econômica e da empresa, e a impossibilidade de filiação a mais de uma organização sindical, seja por empresa, profissão, indústria ou ramo econômico, viola o princípio da liberdade sindical. Confira-se:

546. Los trabajadores deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa. [...] 548. La imposibilidad de que un trabajador, incluso si tiene más de un contrato de trabajo, se afilie a más de un sindicato, ya sea de su empresa o industria, profesión u oficio, o institución, no es conforme a los principios de la libertad sindical, al obstaculizar indebidamente el derecho de los trabajadores de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.⁵³⁸

A liberdade sindical é fundamental para a existência da negociação coletiva e da autonomia coletiva no direito do trabalho, inclusive no segmento marítimo e internacional. Deve-se existir a liberdade sindical independentemente da autorização do Estado e sem a sua interferência, facilitando-se o reconhecimento do regramento autônomo que vá trazer incremento às condições heterônomas do direito do trabalho.

A negociação coletiva afirma a autorregulação dos interesses obreiros e empresariais, e a sua efetividade pressupõe uma verdadeira liberdade sindical em suas múltiplas acepções, devendo ser reconhecidos os acordos coletivos firmados, independentemente da vontade estatal, de maneira a proporcionar equilíbrio e melhoria das condições de trabalho por meio do consenso, não da imposição.

No âmbito do sistema interamericano de direitos humanos, o artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos⁵³⁹ dispõe que os Estados devem adotar providências de

⁵³⁸ OFICINE INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad sindical**: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical da OIT. 6. ed. Ginebra: OIT, 2018. p. 102. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020. Cf. tradução livre: “546. Os trabalhadores devem poder, se assim o desejarem, filiar-se simultaneamente a um sindicato de filiais e a um sindicato de empresa. [...] 548. A impossibilidade de um trabalhador, mesmo que tenha mais de um contrato de trabalho, aderir a mais de um sindicato, seja de sua empresa ou setor, profissão ou comércio, ou instituição, não está de acordo com os princípios da liberdade sindical, obstruindo indevidamente o direito dos trabalhadores de se filiarem a organizações de sua própria escolha”.

⁵³⁹ Cf.: “Artigo 26. Desenvolvimento progressivo. Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados”. In: ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Convenção americana sobre direitos humanos**. (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969). Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

maneira a buscar o desenvolvimento progressivo, tanto em âmbito interno como mediante cooperação internacional, no que toca a plena efetividade dos direitos que decorrem das norma econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Em todo o sistema interamericano, inclusive no trabalho marítimo na América do Sul, notadamente no Brasil, o direito à negociação coletiva e o reconhecimento de acordos e convenções extraterritoriais precisa ser melhor desenvolvido, pois diz respeito a um dos mais basilares direitos coletivos dos trabalhadores, inalienável, e que todos os trabalhadores são titulares, inclusive os migrantes, independentemente de sua condição migratória.

Não se pode permitir que as proteções da legislação heterônoma sejam flexibilizadas por meio de negociação coletiva, sendo neste sentido o entendimento do Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, que já teve a oportunidade de afirmar que o objetivo geral das Convenções n^{os} 98, 151 e 154 da OIT é a promoção da negociação coletiva para encontrar termos e condições de trabalho mais favoráveis do que os previstos na legislação⁵⁴⁰, sob pena, inclusive, de se esvaziar o interesse na negociação coletiva.

Além das Convenções especializadas da OIT, consoante o artigo 8.1 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966, o objetivo dos sindicatos e da negociação coletiva é promover e proteger os interesses econômicos e sociais das trabalhadoras e dos trabalhadores, previsão contida também no art. 8.1.a do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”).

Finalmente, a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho divulgou no ano de 2019 importante relatório onde foram apontados aspectos atinentes à liberdade sindical para consecução do trabalho decente no futuro, dentre eles se encontra revitalizar a representação coletiva. Veja-se:

A negociação coletiva é um direito fundamental e um instrumento poderoso para o sucesso económico e a equidade social, sobretudo em tempos de transformação profunda. O diálogo social tripartido permite que os parceiros do contrato social tenham oportunidade de considerar um leque mais amplo de questões societárias que resultam da mudança e de orientar as respostas políticas. Recomendamos que os países procurem ativamente essas opções. E uma vez que as questões envolvidas geralmente ultrapassam as fronteiras nacionais, dirigimos as mesmas recomendações aos órgãos regionais, empresas multinacionais e às organizações sindicais internacionais.⁵⁴¹

⁵⁴⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir.** Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

⁵⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho Trabalhar para um futuro melhor.** Lisboa: OIT, 2019. p. 44. Disponível em:

A negociação coletiva busca a melhoria das condições sociais e deve ser sempre privilegiada quando for melhorar o patamar de direitos estatais. Destarte, após a entrada em vigor no território nacional da Convenção do Trabalho Marítimo, o Brasil terá o direito estatal basilar da OIT no trabalho marítimo internacional, os acordos e convenções coletivas de trabalho, territoriais ou extraterritoriais, desde que próximos e benéficos, desde que sempre respeitada a liberdade sindical, devem ser reconhecidos e aplicados aos contratos internacionais de trabalho da gente do mar.

3.8 CONCLUSÕES PARCIAIS

Pode-se concluir que a Justiça do Trabalho no Brasil está participando ativamente das discussões sobre conflito de leis no espaço no direito do trabalho marítimo internacional, evidenciando-se a não existência de entendimento uniforme na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre legislação aplicável no espaço marítimo quando houver o contrato internacional de trabalho, principalmente quando se tratar de um trabalhador estrangeiro exercendo suas atividades em águas jurisdicionais brasileiras: em alguns julgados o Tribunal determina a aplicação da legislação brasileira e em outros, ainda que minoritários, a legislação da bandeira do navio.

Na União Europeia não há Regulação específica sobre circulação de acordos e convenções coletivas no trabalho, mas são bem definidas as regras aplicáveis aos contratos de trabalho e de jurisdição nos Regulamentos de Roma I e Bruxelas I, respectivamente.

A Agenda 2030 vem ganhando cada vez mais relevo, na medida em que está sendo incorporada às legislações internas e ao *soft law* em todo o mundo na seara do trabalho marítimo, mirando-se na consecução do trabalho decente e sustentável para a gente do mar. A ordem jurídica interna nacional, no campo do trabalho marítimo, ainda não absorveu a Agenda 2030 nem os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

A eficácia extraterritorial das normas coletivas no direito do trabalho marítimo internacional corrobora para a sustentabilidade das relações contratuais, confirmando o arcabouço heterônimo e convencional de regulação internacional já construído sobre as relações de trabalho marítimas, impedindo o *dumping* social.

CONCLUSÃO

Qual a lei aplicável a um contrato internacional de trabalho celebrado na Itália, executado em sua maior parte em águas jurisdicionais brasileiras, tendo como sujeitos envolvidos um empregado recrutado na Indonésia, o empregador estabelecido na Suíça e a bandeira da embarcação registrada no Panamá? Qual a norma coletiva aplicável a essa relação contratual? E a jurisdição competente para conhecer eventual conflito oriundo deste vínculo laboral?

Estas foram as perguntas provocativas elaboradas na introdução desta tese e que, após o percurso dos capítulos, poderão ser respondidas da seguinte forma: o regramento aplicável ao contrato de trabalho marítimo internacional será o heterônomo, juntamente como o autônomo, respeitada a liberdade sindical, mais próximo e benéfico para a relação de trabalho em análise, seja ele nacional ou extraterritorial. No tocante à jurisdição, e a despeito da imprescindibilidade de se analisar o regramento interno de cada país de acordo com o caso concreto, em se tratando da jurisdição brasileira, esta poderá ser acionada por trabalhador estrangeiro ou nacional, quando houver proximidade, no caso de o contrato ter sido celebrado ou executado no Brasil, ou se o empregador tiver sede ou representação no Brasil, não sendo aplicável a cláusula arbitral ou de eleição de foro.

Como as relações de trabalho ultrapassam fronteiras e adquirem cada vez mais um contorno global, as relações sindicais e a autonomia coletiva da vontade também devem se reinventar e atuar em âmbito transnacional e supranacional, devendo-se estabelecer um padrão mínimo de direitos que transcenda a fronteira de Estados, pactuantes ou da bandeira do navio, sendo capazes de conferir dignidade às relações de trabalho marítimas ante a acirrada concorrência no mercado mundial.

É imperativo que o movimento sindical adquira aspecto transnacional, o que já é possível com base nas Convenções da OIT, notadamente as de número 87 e 98, fazendo valer a essência do ser coletivo do trabalho em âmbito internacional, com a fixação de patamares mínimos e autônomos que transcendam as fronteiras do Estado.

No plano do Direito Internacional, e nas convenções da OIT, não existe restrição territorial ou nacional sobre referidas negociações coletivas e, por conseguinte, aos acordos firmados; ou seja, é plenamente possível a adoção de uma negociação ou norma autônoma transnacional ou com eficácia extraterritorial, consoante os ditames do livre sindicalismo.

A compreensão da natureza jurídica dos sindicatos, bem como da estrutura sindical brasileira, o seu alcance e relevância, evidenciam a possibilidade de se permitir a circulação de normas autônomas, coletivas, além dos limites das fronteiras territoriais de um Estado, de maneira a não se ferir a soberania estatal, aceitando-se a circulação de normas contratuais, acordadas, ainda que fora dos limites territoriais da base dos celebrantes. Ademais, as negociações coletivas realizadas entre os trabalhadores, no Brasil, possuem eficácia *erga omnes*, isto é, para filiados e não-filiados, devendo ser interpretada a legislação desta maneira inclusive no tocante a convenções extraterritoriais quando houver incremento de direitos: vale para todos, nacionais ou não, brasileiros ou não.

Verificou-se que os *standards* da Organização Internacional do Trabalho, aliados a outros tratados internacionais, são a base de acordos e convenções coletivas que são incorporadas aos contratos de trabalho e a maior parte dos países do mundo adotou a CTM, norma vocacionada a ser uma nova Carta de Direitos do setor marítimo, inclusive no campo do trabalho.

A CTM incorpora os principais aspectos atinentes ao trabalho no mar, a exemplo de idade mínima para o trabalho, contrato de emprego, duração diária do trabalho, pagamento de salário, férias anuais remuneradas, repatriação, assistência emergencial, padrões de segurança no trabalho a bordo, alimentação, prevenção a acidentes e, até mesmo, ouvidoria do trabalhador marítimo, motivo pelo qual, embora ainda não em vigor na ordem jurídica nacional, contribuirá para levar segurança jurídica ao mercado de navegação, especialmente para regular as relações trabalhistas, ao disciplinar condições mínimas do trabalho a bordo em âmbito global.

Ainda assim a autonomia coletiva característica do Direito do Trabalho deverá ser privilegiada, pois elevar a importância das normas coletivas é solidificar a importância do direito sindical, dos sindicatos, e da liberdade sindical, precipuamente da negociação coletiva, desde que, obviamente, referidas normas sirvam para incrementar o patamar mínimo de direitos da pessoa humana trabalhadora; no caso desta tese, o *standard* de direitos da gente do mar.

No que toca particularmente ao direito marítimo, é necessário se levar em consideração para o debate de qual a lei ou acordo coletivo aplicável, a difusão das bandeiras de conveniência, as quais são caracterizadas por oferecerem facilidades de registro e pouca ou nenhuma carga fiscal, sem impor nacionalidade obrigatória ao capitão ou tripulantes e que muitas vezes não dispõem de mecanismos para impor regulamentações nacionais ou internacionais, de modo a se dificultar os controles sobre as companhias proprietárias dos navios.

A profusão das bandeiras de conveniência chegou a tal ponto que a ausência de uniformização das regras e a busca pelo local mais barato para o registro levou a um recrudescimento, onde se busca a elevação dos *standards* e a padronização de regras para o comércio exterior sustentável, visão que vem ganhando cada vez mais espaço no seio internacional.

Em algumas hipóteses, o centro da gravidade das relações jurídicas não necessariamente deverá ser o da lei do pavilhão do navio, especialmente quando ficar constatado o caso da bandeira de conveniência sem a existência do vínculo substancial, nitidamente fraudulenta.

Aceita-se para esta tese como critério de aplicação do direito material e das convenções ou acordos coletivos para regular as relações da gente do mar travadas a bordo do navio a bandeira do pavilhão quando o navio estiver operando em águas internacionais, ou seja, em um espaço marítimo não submetido à jurisdição de nenhum Estado. Na situação descrita, de quando o navio estiver operando em águas internacionais, é extremamente dificultoso se sobrepor qualquer outro critério ou centro gravitacional que não o da bandeira do navio, devendo-se utilizar, como regra, a lei do pavilhão e, por conseguinte, os acordos e convenções coletivas firmadas no âmbito do país do pavilhão.

Não obstante, a lei do pavilhão poderá sofrer limitações pela lei do contrato ou pela lei do local da execução, com aplicação da norma mais benéfica para a gente do mar, seguindo os moldes dos contratos que envolvam brasileiros contratados no Brasil e transferidos para trabalhar no exterior, ou quando parte da prestação dos serviços ocorrer em território nacional, à luz do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82.

A lei do pavilhão não deve ser entendida como um permissivo para se frustrar direitos trabalhistas, pelo contrário: o surgimento da regra do pavilhão teve por finalidade fortalecer a relação de trabalho e atenuar a desigualdade material existente entre empregador e trabalhador, de maneira a beneficiar o trabalho da gente do mar, não devendo ser invocada para aplicar *standards* abaixo do trabalho decente.

O Direito Internacional Privado não poderá ser instrumentalizado para efetivar um critério de fachada, conveniência, que só tem por lógico nivelar ao máximo possível, e no piso mais raso, os direitos da gente do mar, naturalizando situações que simplesmente são aviltantes, injustas, indignas, notadamente quando existem meios jurídicos aptos e tecnicamente adequados para aplicar um direito que leve dignidade à gente do mar.

Toda regra de conexão entre o direito interno e o extraterritorial revela uma manifestação do princípio da proximidade, pois a regra de conexão formulada pelo legislador não teria como escopo dirigir o juiz, mas estar ligada à causa, razão pela qual havendo uma lei

mais próxima, mais conectada, esta é a que deveria ser aplicada, pois é a visada pela filosofia do Direito Internacional Privado.

No Direito do Trabalho a norma mais favorável, igualmente, sempre deverá ser levada em consideração, assim como a proximidade no Direito Internacional Privado; destarte, nas relações trabalhistas com conexão internacional, tanto a proximidade como a norma mais favorável devem ser os parâmetros de qualquer análise.

Com efeito, não se pode permitir a precarização ou fragmentação da condição da pessoa humana trabalhadora para se permitir a aplicação de um direito do trabalho mais fraco com o pretexto de se aplicar outros critérios ou elementos de conexão tendentes a precarizar o trabalho humano, assentados na linha de que seria mais próximo ou adequado. Um critério que ponha o trabalhador em uma condição desfavorável, inferior, não deverá ser aplicável pelo direito internacional privado do trabalho, com base em uma técnica que teria por consequência fragilizar o trabalho da pessoa humana e buscar a concorrência pela mão de obra mais barata.

Destarte, não apenas na hipótese de tripulante brasileiro, contratado no Brasil para cumprir seu contrato no Brasil, será aplicada a legislação brasileira: caso haja maior proximidade, conexão, poderá se aplicar a legislação brasileira, quando mais benéfica, não apenas ao tripulante brasileiro ou contratado no Brasil. Os elementos de conexão deverão ser aplicados de acordo com o caso concreto para melhor solução.

Reconhece-se a tentativa das autoridades brasileira e da jurisprudência trabalhista de se definir critérios de reconhecimento ou não de aplicação do direito interno ou internacional no âmbito do trabalho internacional marítimo; no entanto, os elementos de conexão, a proximidade, o centro da gravidade, e os itens dos acordos ou convenções coletivas nacionais e internacionais devem ser analisados caso a caso para que o profissional do direito possa, então, definir o direito que deverá ser aplicado à hipótese analisada, não se revelando viável o desdobramento de todas as situações de direito aplicável em cláusulas de contratos ou termos de ajuste. Igualmente, a aferição da norma coletiva aplicável, se a nacional ou extraterritorial, desde que respeitada a liberdade sindical, deverá ser feita com base nos mesmos critérios, levando-se em consideração, igualmente, a norma mais favorável por bloco de matéria, de acordo com a teoria do conglobamento.

Finalmente, hoje o caminho que se desenha no Direito Internacional Privado do Trabalho é de elevação dos *standards* com a adoção e aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, organismo internacional reconhecido como legítimo para estabelecer padrões dignos de trabalho e a diferenciação da legislação, a bordo do navio; a partir deste marco, ocorrerá a melhoria por meio de normas autônomas. Serão aplicadas as normas coletivas

internas ou extraterritoriais, desde que mais benéficas, respeitem a liberdade sindical e guardem proximidade com a relação de trabalho em análise.

Com a ratificação da Convenção 186 da OIT, CTM, frise-se, a legislação brasileira estará bem mais próxima aos *standards* internacionais, haja vista que quase todos os países do mundo, inclusive os principais a arvorar bandeiras em navios internacionais, ratificaram a mesma convenção internacional; logo, haverá um maior consenso e uniformização de qual a legislação material aplicável. Na prática, quando amplamente ratificada a CTM, aplicando-se a lei da bandeira ou a CTM, o navio será regido pela mesma legislação, repelindo-se os argumentos de que os trabalhadores teriam regimes jurídicos distintos de acordo com a sua nacionalidade. O grande diferencial, talvez, em busca da melhoria das condições de trabalho, seja na aplicação das normas coletivas: deverá ser aplicável a mais favorável e que guarde proximidade com o caso, permitida, se for o caso, a eficácia extraterritorial, respeitada a liberdade sindical.

A uniformização dos *standards* da OIT, em um setor altamente internacionalizado, com mão de obra de diversos países, proporciona um patamar digno de trabalho e segurança jurídica, na medida em que o direito aplicável à relação de trabalho será o mesmo em todos os continentes, sejam de quais nacionalidades forem os empregadores ou empregados, evitando-se a precarização e escapatórias de conveniência para fragilizar a relação de trabalho.

Espera-se a partir do novo marco normativo uma melhora do regramento estatal brasileiro para se permitir o reconhecimento de um acordo ou convenção coletiva firmada em âmbito internacional, haja vista que hoje há maior facilidade de reconhecimento do regramento heterônimo estatal e da circulação de títulos extraterritoriais em detrimento à possibilidade de circulação de normas autônomas, em franca precarização do coletivo do trabalho.

Nesse sentido, a Agenda 2030 e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável vêm influenciando diversas outras ordens jurídicas ao redor do mundo, tanto no oriente como no ocidente, inclusive na América Latina e nos principais parceiros comerciais brasileiros, a exemplo da China, no tocante às relações de trabalho marítimas, sendo importante para uma política de desenvolvimento sustentável e salubre, mas que ainda não ganhou a atenção merecida na ordem jurídica interna, inclusive no terreno do trabalho marítimo, fundamento pelo qual não tardará para que o direito nacional tenha que buscar a efetivação do trabalho decente de maneira cogente, com reconhecimento de normas mais favoráveis aos trabalhadores marítimos, ainda que extraterritoriais e autônomas, também por força da Agenda 2030 da ONU.

Espera-se que a ratificação brasileira da Convenção do Trabalho Marítimo da OIT contribua para o engajamento brasileiro no contexto do direito internacional do trabalho

marítimo, com a maior aproximação entre o direito material nacional do trabalho e o direito internacional do trabalho, privilegiando-se a negociação coletiva como um direito básico que busca a melhoria das condições sociais e o patamar de direitos estatais da gente do mar.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Márcio Sebastião. Diálogo entre as fontes nos contratos de transporte marítimo. **Revista Direito Aduaneiro, Marítimo e Portuário**, São Paulo, v. 7, n. 37, p. 98-104, mar./abr. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.
- AGUIAR, Petronio Augusto Siqueira de. **A organização marítima internacional e a questão do meio ambiente**: perspectivas para o desenvolvimento do comércio marítimo nacional. 2011. Monografia (Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia) – Escola Superior de Guerra, Marinha do Brasil, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: http://www.syndarma.org.br/upload/AGUIAR%20Petronio%20-%20ESG_1.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.
- ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos**: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4740>. Acesso em: 23 jun. 2019.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito internacional do trabalho: da sua fundamentação à sua aplicação. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 3, n. 5, p. 1327-1342, 2017. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2017/5/2017_05_1327_1342.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Sistema Internacional de proteção aos direitos humanos: aplicabilidade e efetivação da Constituição da Organização Internacional do Trabalho: OIT (1919) e da Declaração de Filadélfia (1944). **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 187, p. 199-217, mar. 2018.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr, 2008.
- ANJOS, José Haroldo dos. O contrato de trabalho dos marítimos nas embarcações estrangeiras. *In*: CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. (coord.). **Direito marítimo, regulação e desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 201-218.
- AQUINO, João Victor Maciel de; QUEIROZ, Fabiano Diniz de; FÉLIX, Ynes da Silva. A Declaração de Filadélfia e sua Importância na Tutela dos Direitos Humanos Sociais no Contexto Internacional. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 14., 2017, Campo Grande. **Anais [...]**. Campo Grande: UFMS, 2017. Disponível em: https://cidh2017.files.wordpress.com/2017/10/bn_gt5-1.pdf. Acesso em: 21 jun. 2020.
- ARAGÃO, Eugênio José Guilherme de. A declaração universal dos direitos humanos: mera declaração de propósitos ou norma vinculante de direito internacional. **Custos Legis – Revista eletrônica do Ministério Público Federal**, Rio de Janeiro, v. 1, n.1, p. 1-10, 2009. Disponível em: http://www.prrj.mpf.mp.br/custoslegis/revista_2009/2009/aprovados/2009a_Dir_Pub_Aragao%2001.pdf. Acesso em: 22 jun. 2020.

ARQUEAÇÃO BRUTA. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2017. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Arqueação_bruta. Acesso em: 23 jun. 2019.

BARBOSA, Marcelo de Souza. A guerra cibernética no ambiente marítimo. **Revista marítima brasileira**, v. 138, n. 04/06, p. 146-163, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/revistamaritima/article/view/356/335>. Acesso em: 30 jun. 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Exclusão social, regulação do trabalho e crise do sindicalismo nas perspectivas crítica e utópica de Boaventura de Sousa Santos. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 11, p. 1815-1844, jul./set. 2019. p. 4. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdp/v11n3/2179-8966-rdp-11-03-1815.pdf>. Acesso em: 8 set. 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. Hierarquia das convenções internacionais no direito interno e o controle de convencionalidade das normas internacionais do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Janotti da. *et al.* (coord.). **Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018. p. 453-465.

BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato de trabalho marítimo nas convenções da OIT. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 232-254, ago. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162916>. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992**. Promulga a Convenção nº 147 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante. Brasília, DF: Presidência da República, [1992a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D447.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, [1992c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, [1992d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1256.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 2.095, de 17 de dezembro de 1996.** Promulga o Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdição Internacional em Matéria Contratual, concluído em Buenos Aires, em 5 de agosto de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2095.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 2.256, de 17 de junho de 1997.** Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [1997a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1997/D2256.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.** Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.891, de 6 de julho de 2009.** Promulga o Acordo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa entre os Estados Partes do Mercosul, a República da Bolívia e a República do Chile. Brasília, DF: Presidência da República, [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6891.htm.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929.** Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/435904>. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990.** Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and99165-90.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. (Redação dada pela Lei nº 12.376, de 2010). Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 7, de 15 de agosto de 1995.** Altera o art. 178 da Constituição Federal e dispõe sobre a adoção de Medidas Provisórias. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc07.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004.** Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45 .htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 556, de 25 de junho de 1850.** Código Comercial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM556compilado.htm. Acesso em: 30 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.617, de 4 de janeiro de 1993.** Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileiros, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8617.htm. Acesso em: 30 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997.** Dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1997b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9432.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.** Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2008a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.445, de 23 de maio de 2017**. Institui a Lei de Migração. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais**. Brasília, DF, 7 mar. 2018. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Gabinete do Ministro. Portaria nº 501, de 30 de abril de 2019. Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Diário Oficial da União**: seção 1 - Extra, Brasília, DF, nº 82-C, p. 1, 1º maio 2019b. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n%C2%BA-501-de-30-de-abril-de-2019-86041786>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portal de Imigração. Conselho Nacional de Imigração. **Resolução Normativa nº 06/2017**. Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, [2017c] Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/resolucoes_normativas/RESOLUÇÃO_NORMATIVA_Nº_06.pdf. Acesso em: 30 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Registro sindical**. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/seus-direitos/registro/registro-sindical>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Manual do trabalho aquaviário**: [manual de orientação]. Brasília: MTE, Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2005.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Portaria nº 36, de 29 de janeiro de 2008**. Aprova o Anexo I da NR-30 – Pesca Comercial e Industrial. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e do Emprego, [2008b]. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-30-Anexo-01.pdf. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. (Atualizada até dezembro de 2017). Brasília, DF: Senado Federal, 2017d. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Decreto legislativo nº 65, de 2019**. Aprova o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, aprovado durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho, assinado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006, conforme as Emendas à Convenção sobre Trabalho Marítimo aprovadas durante a 103ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 11 de junho de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, [2019c]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31849315/publicacao/31849626>. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 487, de 2013**. Autoria: Senador Renan Calheiros (MDB/AL). Ementa: Reforma o Código Comercial. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115437>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Requerimento da Comissão de Assuntos Sociais nº 24, de 2019**. Autoria: Senador Paulo Paim (PT/RS), Senadora Zenaide Maia (PROS/RN). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135761>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgInt na SEC 12.772/EX**. Relator: Ministro Jorge Mussi, Corte Especial, julgado em 27/08/2019, DJe 02/09/2019. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/julgamento/electronico/documento/mediado/?documento_tipo=integra&documento_sequencial=100306573®istro_numero=201402745903&peticao_numero=201900326823&publicacao_data=20190902&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **EC 5.781/EX**. Relatora Ministra Eliana Calmon, Corte Especial, julgado em 25/04/2013, DJe 10/05/2013. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1229868&num_registro=201001660593&data=20130510&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 2.958/EX**. Relatora: Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Corte Especial, julgado em 21/09/2011, DJe 14/10/2011. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1091351&num_registro=200800444285&data=20111014&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 3.772/EX**. Relatora: Ministra Laurita Vaz, Corte Especial, julgado em 05/10/2011, DJe 08/03/2012. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1094629&num_registro=200802834486&data=20120308&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SE 3390 / República Federal da Alemanha**. Relator: Ministro Oscar Correa, Julgamento em: 03/10/1984 e Publicação em 08/11/1984, Tribunal Pleno. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=265642>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 4.933/EX**. Relatora: Ministra Eliana Calmon, Corte Especial, julgado em 05/12/2011, DJe 19/12/2011. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1049976&num_registro=201000777918&data=20111219&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **SEC 11.529/EX**. Relator: Ministro Og Fernandes, Corte Especial, julgado em 17/12/2014, DJe 02/02/2015. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1376748&num_registro=201401369151&data=20150202&formato=PDF. Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Aplicação das súmulas no STF: súmula vinculante 25**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1268&termo=>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar na arguição de descumprimento de preceito fundamental 323 Distrito Federal**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 out. 2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula vinculante 25. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, n. 238, p. 1-7, 23 dez. 2009. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20091222_238.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 13 out. 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº TST-AIRR-1047-43.2010.5.03.0036**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consultag=1&numeroInt=165332&anoInt=2011>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento do Reclamante nº TST-ARR-277-51.2012.5.04.0004**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=124365&anoInt=2015>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-118-32.2014.5.02.0445**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98994&anoInt=2018>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-118700-53.2014.5.13.0002**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=127970&anoInt=2016>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-130541-06.2014.5.13.0015**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=5997&anoInt=2017>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-24100-43.2005.5.02.0008**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=356133&anoInt=2008>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-999-25.2011.5.04.0003**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=125396&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-427-95.2013.5.04.0004**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=291381&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Embargos nº TST-Ag-E-ED-RR-207400-12.2000.5.02.0031**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=195086&anoInt=2006>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Regimental em Embargos em Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AgR-E-ED-AIRR-999-25.2011.5.04.0003**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=125396&anoInt=2015>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-ARR - 11800-08.2016.5.09.0028**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11800&digitoTst=08&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0028&submit=Consultar>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial da SDC**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA15. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial da SDI-1**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm#TEMA41. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-134700-43.2003.5.02.0060**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=181573&anoInt=2008>. Acesso em: 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1723-07.2011.5.10.0021**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=87926&anoInt=2013>. Acesso em: 3 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-173900-27.2005.5.02.0015**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=478496&anoInt=2008>. Acesso em 4 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-1829-57.2016.5.13.0005**. 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>. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-287-55.2010.5.02.0446**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351152122/recurso-de-revista-rr-2875520105020446>. Acesso em: 6 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-332940/96.3**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98354&anoInt=1996>. Acesso em: 6 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em: 23 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 374 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-374. Acesso em: 2 out. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2018.

CALMON NETO, Pedro. MLC – Maritime Labor Convention: evolução e garantia dos direitos do trabalhador do mar. *In*: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 125-141.

CAMAREIRA em navio estrangeiro é protegida por lei brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST, 28 mai 2009. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/camareira-em-navio-estrangeiro-e-protegida-por-lei-brasileira/pop_up. Acesso em: 30 jun. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho do estrangeiro no setor aquaviário: uma análise da Resolução Normativa nº 72 do Conselho Nacional de Imigração. *In*: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário**. São Paulo: LTr, 2014. p. 200-210.

CARELLI, Teresa Aparecida Farinchon. Contrato de Trabalho do Marítimo. **Revista Ematra Rio**, Rio de Janeiro, v. 1, n 1, p. 113-122, jul. 2000.

CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/24229/1/1155.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2020.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. Direito marítimo, regulação e desenvolvimento: breves notas. *In: CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. (coord.). Direito marítimo, regulação e desenvolvimento*. Belo Horizonte: Fórum, 2011a. p. 51-112.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino. (In)constitucionalização do direito marítimo: breves notas. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 6, n. 32, p. 73-100, maio/jun. 2016. p. 79. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 2 out. 2020.

CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. Segurança marítima e bandeiras de conveniência: possibilidades de regulação. *In: CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de. (coord.). Direito marítimo, regulação e desenvolvimento*. Belo Horizonte: Fórum, 2011b. p. 581-620.

CHINA. Ministry of Foreign Affairs of the People's Republic of China. **China's Progress Report on Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development**. August 2017. Disponível em: [http://www.chinadaily.com.cn/specials/China'sProgressReport2\(CN\).pdf](http://www.chinadaily.com.cn/specials/China'sProgressReport2(CN).pdf). Acesso em: 20 ago. 2020.

COLOMBIA. Ministerio de Defensa Nacional. Dirección General Marítima. Autoridad Marítima Colombiana. **Plan Estratégico de Desarrollo 2030**. Bogotá: Ministério de Defensa Nacional; Dirección General Marítima, [2018?]. Disponível em: <https://www.dimar.mil.co/sites/default/files/informes/Plan%20Estrategico%20de%20Desarrollo%202030%20-%20ImpresionV2.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

CONSELHO DE LA UNIÓN EUROPEA. **Proyecto de conclusiones del consejo sobre los océanos y los mares – adopción**. Bruselas, 8 nov. 2019. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13845-2019-INIT/es/pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

CONTRATAÇÃO de garçom de navio estrangeiro não seguirá legislação brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/contratacao-de-garcom-de-navio-estrangeiro-nao-seguira-legislacao-brasileira. Acesso em: 30 jun. 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DEREITOS HUMANOS. **Lagos del Campo vs. Peru**. Sentença de 31 de agosto de 2017. (Exceções preliminares, fundo, reparações e custas). Disponível em: http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/lagos_del_campo. Acesso em: 23 jun. 2019.

CREMONEZE, Paulo Henrique. Análise de decisão judicial: o direito marítimo por quem o faz. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 7, n. 39, p. 9-46, jul./ago. 2017. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

DECLARAÇÃO Sociolaboral do Mercosul. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_socioHu_mercosul.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DESOMBRE, Elizabeth R. **Flagging standards**: globalization and environmental safety, and labor regulation at sea. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, 2006.

DOLINGER, Jacob. Direito internacional privado: o princípio da proximidade e o futuro da humanidade. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, n. 235, p. 139-146, 2004.

DOLINGER, Jacob; TIBURCIO, Carmen. **Direito internacional privado**. 13 ed. São Paulo: Forense, 2017.

DUARTE, Ícaro de Souza. A posição hierárquica da convenção coletiva de trabalho. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 7, n. 39, p. 58-83, nov./dez. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110256>. Acesso em: 23 jun. 2019.

DUPRÉ, Anali; ZOCCHIO, Guilherme. Fiscais flagram trabalho escravo em cruzeiro de luxo. **Repórter Brasil**, 04 abr. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/04/fiscais-flagram-trabalho-escravo-em-cruzeiro-de-luxo/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese em ciências humanas**. 13. ed. Tradução de Ana Falcão Bastos e Luís Leitão. Lisboa: Editorial Presença, 1997.

EUROPA. Convenção 80/934/CEE sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de junho de 1980. **EUR-Lex**, 10 set. 2018. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:41980A0934>. Acesso em: 30 jun. 2020.

EUROPA. Declaração comum do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia: o novo consenso europeu sobre o desenvolvimento. **Jornal Oficial da União Europeia**, n.º C210, 30 jun. 2017. Disponível em: http://publications.europa.eu/resource/cellar/75fbac5-5d5e-11e7-954d-01aa75ed71a1.0019.03/DOC_1. Acesso em: 18 ago. 2020.

EUROPA. Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 21 jan. 1997. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=PT>. Acesso em: 23 jun. 2019

EUROPA. Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de Dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial, n.º L012, 16 jan. 2001, p. 1-23. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32001R0044>. Acesso em: 30 jun. 2020.

EUROPA. Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial, n.º L177, 4 jul. 2008. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex:32008R0593>. Acesso em: 18 ago. 2020.

EUROPA. Regulamento (UE) N.º 1215/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial. **EUR-Lex**, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, n.º L351, 20 dez. 2012. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R1215&from=EN>. Acesso em: 18 ago. 2020.

FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. **Direitos humanos e comércio internacional**. 2006. Tese (Doutorado em Direito Internacional) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Direitos trabalhistas e cooperação jurídica internacional: desafios na era da globalização. **Direito & Paz**, v. 29, p. 11-54, 2013.

FARIAS, Inez Lopes Matos Carneiro de. Sindicatos globais e a proteção dos direitos trabalhistas. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (org.). **Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 78-110.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE.

Bandeiras de conveniência. Disponível em:

<https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/bandeiras-de-conveni%C3%Aancia>. Acesso em: 19 jun. 2020.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE.

Filiados à ITF. Disponível em: https://www.itfglobal.org/pt/about-us/affiliates?title=&field_country_target_id=120. Acesso em: 23 jun. 2019.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **ITF reivindica na OCDE que empresas assumam responsabilidade por seus atos de maneira mais consistente**. Londres, 16 nov. 2018. Disponível em:

<https://www.itfglobal.org/pt/news/itf-reivindica-na-ocde-que-empresas-assumam-responsabilidade-por-seus-atos-de-maneira-mais>. Acesso em: 23 jun. 2019.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE.

Marítimos. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/maritimos>. Acesso em: 23 jun. 2019.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **O que fazemos**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/sector/seafarers/o-que-fazemos>. Acesso em: 23 jun. 2019.

FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTE. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.itfglobal.org/pt/about-us/who-we-are>. Acesso em: 23 jun. 2019.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 257-297.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional do trabalho**: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT para no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. **Sindicato em tempo da Reforma Trabalhista de 2017**: o fim da contribuição sindical obrigatória e a eficácia “erga omnes” da negociação coletiva. 2017. Dissertação (Mestrado em Sociologia do Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017. Disponível em: <http://ppgsd.sites.uff.br/dissertacoes-e-teses/>. Acesso em: 21 jun. 2020.

GARCÍA, María José Serrano. **Competencia judicial y ley aplicable em el ámbito de los contratos de trabajo internacionales**: la conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma em reglamentos comunitarios. Madrid: Reus, 2011.

GIBERTONI, Carla Adriana Comitre. **Teoria e prática do direito marítimo**. 3. ed. atual., rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2014.

GJØLBERG, Maria *et al.*. **Sustainable development goals**: exploring maritime opportunities. Høvik: DNV GL, 2017. Disponível em: <https://rederi.no/globalassets/dokumenter-en/all/fagomrader/smi/dnv-gl-sdg-maritime-report.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Application of internacional labour standards 2018**: report of the committee of expertes on the application of conventions and recomendations. Genebra, 2018. p. 81. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. Acesso em: 15 maio 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/freedomofassocandrighttoorganiseno87.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção do trabalho marítimo, 2006**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratifications of C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232. Acesso em: 23 jun. 2019

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Sri Lanka ratifies the ILO Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006)**. Disponível em: http://www.ilo.int/global/standards/maritime-labour-convention/news/WCMS_541494/lang-en/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The future of work**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-en/index.htm>. Acesso em: 30 jun. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work International Labour Office**. Geneva: ILO, 2019.

JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-01022010-154712/publico/KJELD_AAGAARD_JAKOBSEN.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

LAPA, Rosilandy Carina Candido. 70 anos da declaração universal dos direitos humanos: os princípios e o árduo caminho para efetivação vistos pela ótica dos objetivos para o desenvolvimento sustentável. *In*: JUBILUT, Liliana Lyra; LOPES, Rachel de Oliveira. (org.). **Direitos humanos e vulnerabilidade e a declaração universal dos direitos humanos**. Santos: Leopoldianum, 2018. p. 383-398.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. A Atuação da OIT e da OMI para a proteção da vida e da saúde do empregado marítimo. *In*: WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo. (org.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015. v. 1. p. 219-231.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. **La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el sistema interamericano de derechos humanos**. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARINHA DO BRASIL. Diretoria de Portos e Costas. **Normas da autoridade marítima para operação em embarcações estrangeiras em águas jurisdicionais brasileiras: NORMAM-04/DPC**. 2013. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br.dpc/files/NORMAM-04_DPCRev1.Mod9__0.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

MARINHA DO BRASIL. **Vertente econômica**. Disponível em: https://www.mar.mil.br/hotsites/amazonia_azul/vertente-economica.html. Acesso em: 30 jun. 2020.

MARTÍN, Amparo M. Molina. La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, com especial atención a la negociación colectiva. *In*: RAYMOND, Wilfrido Sanguinetti. **La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española**. Madrid: Cinca, 2014. p. 97-122.

MARTINEZ, Luciano. Saúde e segurança no trabalhador marítimo, na perspectiva do direito brasileiro: exames médicos e outras condições de trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, v.83, n.2, p.198-204, fev. 2019.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Curso de direito marítimo**. São Paulo: Manole, 2015. v. 3.

MARTINS, Salvador Marcos Ribeiro. **O trabalho offshore**: um estudo sobre as repercussões do confinamento nos trabalhadores das plataformas de petróleo na Bacia de Campos, RJ. 2006. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais) – Centro de Ciências do Homem, Universidade Estadual do Norte Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2006. Disponível em: <http://uenf.br/posgraduacao/politicas-sociais/wp-content/uploads/sites/11/2015/06/SALVADOR-MARCOS-RIBEIRO-MARTINS.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2020.

MEDITERRANEAN COMMISSION ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT (MCSD). **Mediterranean strategy for sustainable development 2016-2025**: investing in environmental sustainability to achieve social and economic development. Athens: UNEP/MAP, 2016. Disponível em: https://planbleu.org/sites/default/files/publications/mssd_2016-2025_final.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, ano 3, n. 1, p. 223-241, 2002. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7237/4905>. Acesso em: 23 jun. 2019.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. A Convenção n. 178 da OIT e o trabalho aquaviário decente a bordo dos navios mercantes de bandeira nacional. *In*: CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO PARA PROCURADORES DO TRABALHO, 8., 2014, Brasília. **Capacitar**. Brasília, DF: ESMPU, 2014. p. 11-46. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/series/serie-capacitar/serie-capacitar-volume-2-viii-curso-de-ingresso-e-vitaliciamento-para-procuradores-do-trabalho/@@download/arquivo/Capacitar_Web.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Navios de bandeiras estrangeiras operando em águas jurisdicionais brasileiras: competência da justiça do trabalho e aplicação da legislação brasileira. *In*: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.). **Trabalho portuário e aquaviário**: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário. São Paulo: LTr, 2014. p. 177-199.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. Trabalho aquaviário: noções introdutórias. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 45, p. 191-217, mar. 2013. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2698/MPT%2045.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2020.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; SILVA, Lucas Rênio da. A Convenção n. 137 da OIT e o futuro do trabalho portuário no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 84, n. 4, p. 247-270, out./dez. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152050>. Acesso em: 30 jun. 2020.

MONEBHURRUN, Nitish. **Manual de metodologia jurídica: técnicas para argumentar em textos jurídicos**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MONTEJO, Miguel F. Canessa. La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. **Anuarios de investigación del CICAJ**. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015. p. 211-260. Disponível em: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168201/Miguel%20Canessa%20Montejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2019.

MONTENEGRO, André Novis. A economia dos oceanos em 2030. **Revista Marítima Brasileira**, Rio de Janeiro, v. 138, n. 07/09, p. 55-69, jul./set. 2018. Disponível em: https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/influx-flipbook-ojs3/?num_pdf=1203. Acesso em: 7 jun. 2019.

NACIONES UNIDAS. Los océanos y el derecho del mar. **Asamblea Geral**, 11 set. 2019. Disponível em: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/74/350>. Acesso em: 18 ago. 2020.

NAÇÕES Unidas Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

NAZVANOVÁ, Natalia. Trabalho marítimo em navios de cruzeiro: a regulamentação italiana. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v.29, n.360, p.77-99, jun. 2019. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_360_miolo.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

OECD. **About**. Disponível em: <http://www.oecd.org/about/>. Acesso em: 23 jun. 2019.

OECD. **A economia dos oceanos em 2030 (resumo em português)**. Paris: OECD, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/12a6c953-pt>. Acesso em: 4.jun.2020.

OECD. **Declaration on international investment and multinational enterprises**. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144>. Acesso em: 23 jun. 2019.

OECD. **Guidelines for recipient country investment policies relating to national security:** recommendation adopted by the OECD Council on 25 May 2009. Paris: OECD, 2009. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/43384486.pdf>. Acesso em: 8 jun. 2019.

OECD. **The ocean economy in 2030.** Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/the-ocean-economy-in-2030_9789264251724-en#page1. Acesso em 4 jun. 2020.

OFICINE INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad sindical:** recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical da OIT. 6. ed. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

OLIVEIRA-MONTEIRO, Nancy Ramacciotti; PETERLEVITZ, Gustavo Cardoso Luz; SCACHETTI, Rodolfo Eduardo. Queixas e benefícios associados ao trabalho embarcado: relatos on-line de trabalhadores de cruzeiros marítimos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo [online], v. 43, p. 1-9, 2018. Disponível em: scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e16.pdf. Acesso em: 19 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 2 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Convenção americana sobre direitos humanos.** (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969). Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C011 - Direito de sindicalização na agricultura.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235013/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C087 - Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C098 - Direito de sindicalização e de negociação coletiva.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C154 - Fomento à negociação coletiva**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C178 - Convenção Relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236695/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho **Trabalhar para um futuro melhor**. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_230648.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir**. Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

PAIXÃO, Cristiano. A Convenção 87 da OIT no direito brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 2, p. 42-55, abr./jun. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31428/003_paixao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jun. 2020.

PANAMÁ. Autoridad Marítima de Panamá. **Plan Estratégico Quinquenal 2020-2024**. Cidade do Panamá: AMP, [2020?]. Disponível em: <https://amp.gob.pa/wp-content/uploads/2020/03/P.E.-Q-AMP-2020-2024.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

PANAMÁ. Gobierno Nacional. Lei 7, de 8 de mayo de 2014. Que adopta o Código de Derecho Internacional Privado de la República de Panamá. **Gaceta Oficial Digital**, a. 110, n. 27530, 8 mayo 2014. Disponível em: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/27530/GacetaNo_27530_20140508.pdf. Acesso em: 23 jun. 2019.

PARA empregado no exterior, vale regra mais benéfica. **Revista Consultor Jurídico**, 9 jan. 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-jan-09/tst-reafirma-lei-empregado-externo-lhe-for-benefica>. Acesso em: 30 jun. 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de janeiro de 2018, sobre governação internacional dos oceanos: uma agenda para o futuro dos nossos oceanos no contexto dos ODS da Agenda 2030.** Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0004_PT.html. Acesso em: 18 ago. 2020.

PEREIRA, Luciano Meneguetti; FREITAS, Renato Alexandre Da Silva. Reflexões sobre a natureza jurídica e a força vinculante da Declaração Universal dos Direitos Humanos aos 70 (1948-2018). **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD, Dourados, v. 7, n. 14, p. 180-217, ago./dez. 2018.** Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/moncoes/article/view/9111/4790>. Acesso em: 23 jun. 2019.

PIÑEIRO, Laura Carballo. **International maritime labour law.** Heidelberg: Springer, 2015.

PIÑEIRO, Laura Carballo. Port State Jurisdiction over Labour Conditions: a Private International Law Perspective on Extraterritoriality. **The International Journal of Marine and Coastal Law, v. 31, n. 3, p. 531-551, set. 2016.** Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307918217_Port_State_Jurisdiction_over_Labour_Conditions_A_Private_International_Law_Perspective_on_Extra-territoriality. Acesso em: 23 jun. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 13923/16.6T8PRT.P1.** Relator: Jerónimo Freitas. Porto, 13 mar. 2017. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/84996ddd20f9cd88802580ec004f63e8?OpenDocument>. Acesso em: 23 jun. 2019.

POSITIVE steps for Somalia's maritime sector. **Information & Analytical Agency PortNews, 22 jan. 2020.** Disponível em: <https://en.portnews.ru/news/290228/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direito internacional privado.** São Paulo: Saraiva, 2018.

RAYMUNDO, Junia Bonfante; ROMAY, Carolina Gomes. O conflito espacial das normas trabalhistas na questão do trabalho marítimo e o trabalho dos tripulantes brasileiros em navios de cruzeiro (atuação do Ministério Público do Trabalho). *In*: MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna; MELO, Mauricio Coentro Pais de. (org.) **Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário.** São Paulo: LTr, 2014. p. 156-176.

RODRIGUES, Américo Pla. **Princípios de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMBALDI, Maurício. Diferentes ritmos da internacionalização sindical brasileira: uma análise dos setores metalúrgico e de telecomunicações. **Caderno CRH [online], Salvador, v. 29, n. 78, p. 535-552, set./dez. 2016.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v29n78/0103-4979-ccrh-29-78-0535.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

SÁ JÚNIOR, Claubert Brandão de. A Convenção nº 137 da OIT e as demais normas sobre o trabalho portuário. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 01, p. 44-47, jan. 1996.

SAMPSON, Helen. **Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI**. Campinas: Unicamp, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Construindo as epistemologias do Sul: antologia Essencial**. Buenos Aires: CLACSO, 2018. v. 1.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos de globalização. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 25-94.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. *In*: SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 17-61.

SANTOS, Orlando Gomes dos. **A convenção coletiva de trabalho**. ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1995.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SIANO, Luiz Roberto Leven. Cláusulas compromissórias arbitrais e de foro estrangeiro em contratos de transporte marítimo de mercadorias. **Revista direito aduaneiro, marítimo e portuário**, São Paulo, v. 6, n. 35, p. 208-230, nov./dez. 2016. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/>. Acesso em: 30 jun. 2020.

SINDICATOS de 13 países criam uma nova Central Sindical nas Américas. **Força Sindical**, Seção Relações Internacionais, 12 abr. 2017. Disponível em: <https://fsindical.org.br/relacoes-internacionais/sindicatos-de-13-paises-criam-uma-nova-central-sindical-nas-americas>. Acesso em: 23 jun. 2019.

SINGAPORE. Maritime and Port Authority of Singapore. **MPA launches Singapore's first maritime sustainability reporting guide**. Disponível em: <https://www.mpa.gov.sg/web/portal/home/media-centre/news-releases/detail/d213cd9b-faa8-4d4a-bcf4-98603ac2bac1>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SOMALIA finalises the Shipping Code. **Information & Analytical Agency PortNews**, 10 mar. 2020. Disponível em: <https://en.portnews.ru/news/292647/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SOMALI Shipping Code completed. **Safety4sea**, 11 mar. 2020. Disponível em: <https://safety4sea.com/somali-shipping-code-completed>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPIOT, Alain. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Translate by Saskia Brown. Oxford: Hart Publishing, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. Atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005, v. 2.

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. Fiscalização do trabalho aquaviário. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 17, n. 838, p. 5-13, nov. 2000.

TOLEDO, André de Paiva. Direito internacional dos trabalhadores marítimos. **Instituto Brasileiro de Direito do Mar**, Salvador, maio 2020. Disponível em: <http://www.ibdmar.org/2020/05/direito-internacional-dos-trabalhadores-maritimos/>. Acesso em 22 jun. 2020.

TOLEDO, André de Paiva; SILVA, Marcos Edmare Ramos Alvares. Vínculo substancial e as bandeiras de conveniência: consequências ambientais decorrentes dos navios com registros abertos. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 13, n. 2, p. 160-178, 2016. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/4024/pdf>. Acesso em: 23 jun. 2019.

TONZAR, Thatiana Freitas; OLIVEIRA, Lourival José. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória de contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. **Revista do Direito Público**, Londrina [online], v. 4, n. 1, p. 60-80, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/10731/9437>. Acesso em: 19 jun. 2020.

TRABALHO em navio estrangeiro: contratação de camareiro seguirá legislação brasileira. **Justiça do Trabalho**, Tribunal Superior do Trabalho, Seção Notícias do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/trabalho-em-navio-estrangeiro-contratacao-de-camareiro-seguira-legislacao-brasileira. Acesso em: 30 jun. 2020.

TUAC. Disponível em: <https://tuac.org>. Acesso em: 23 jun. 2019.

UNITED NATIONS. Office on Drugs and Crime. **Golf of the Aden and the Red Sea**. Disponível em: <https://www.unodc.org/unodc/en/piracy/horn-of-africa.html>. Acesso em: 20 ago. 2020.

YANG, Haijiang. **Jurisdiction of the coastal state over foreign merchant ships in internal Waters and the territorial sea**. Hamburg: Springer, 2006.

ZANOTELLI, Ana Gabriela Camatta; MOSCHEN, Valesca Raizer Borges. A efetivação dos direitos dos trabalhadores marítimos no contexto dos navios de bandeira de conveniência. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 1, p. 91-118, 2016. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1388/1173>. Acesso em: 23 jun. 2019.

ZHANG, Pengfei. **Seafarers' rights in China: restructuring in legislation and practice under the Maritime Labour Convention 2006**. Switzerland: Springer, 2016.

ANEXO A – CÓPIA DE TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 307/2016 – MPT



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA Nº 307/2016

Perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pelos Procuradores, a empresa **MSC MALTA SEAFARERS COMPANY LIMITED**, sociedade constituída nos termos da legislação de Malta, com sede na Upper Vaults 4, Valletta Waterfront, Ix-Xatt ta' Pinto, Floriana FRN 1914 – Malta, sua procuradora MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., com endereço na Avenida Ibirapuera 2332, Torre II, 6º andar, conjuntos 61/62, CEP 04028-002, São Paulo, SP, compareceu o Sr. **Adrian Ursilli**, Argentino, casado, administrador, portador da Cédula de Identidade para estrangeiros RNE nº W292992-6, inscrito no CPF/MF sob o nº 165.834.668-80, com escritório na Avenida Ibirapuera, 2332, 6º andar, conjuntos 61 e 62, Torre II, São Paulo, SP, ora denominada **COMPROMITENTE** resolve celebrar o presente **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**, para cumprir as obrigações abaixo descritas, com fundamento no artigo 5º § 6º da Lei 7.347/85, na redação que lhe deu o artigo 113 da Lei 8.078/90, para fins de cumprimento da Resolução Normativa nº 71/2006 do Ministério do Trabalho e Emprego e demais normas que regem a atividade econômica, da seguinte forma:

Artigo 1º - Respeitar e cumprir as normas estabelecidas pela MLC, Resolução Normativa nº 71/2006 e eventuais alterações ou substituições do Conselho Nacional de Imigração – CNIG, Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente:

§ 1º - Manter, a partir do 31º dia de operação em águas jurisdicionais brasileiras, nas embarcações de turismo estrangeiras pelas quais responder, o mínimo, por temporada brasileira, de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros ou outro percentual definido pelo Conselho Nacional da Imigração, (nos) vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela sua empresa representante (arts. 7º e 9º, RN 71/06);

§2º - Os brasileiros recrutados no Brasil, embarcados para laborar exclusivamente durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, deverão ser formalmente contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou, na ausência



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho escrito, no idioma português, e vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie; (art. 8º RN 71/06);

§3º - Para os fins do §2º, será considerada temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, aquela realizada no período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras na forma definida pela RN 71;

§4º - Para os efeitos dos parágrafos 1º e 3º, não será considerada ausência das águas jurisdicionais brasileiras a saída e o retorno da embarcação por período inferior a quinze dias consecutivos (art. 9º RN 71/06).

Artigo 2º - A legislação trabalhista brasileira não se aplicará aos tripulantes brasileiros contratados por intermédio de contratos internacionais de trabalho, firmados para laborarem em embarcações que realizem exclusivamente as temporadas internacionais de cruzeiros e não atraquem/fundeiem portos nacionais.

Parágrafo único - As obrigações previstas no presente compromisso não se aplicam à modalidade de contrato prevista neste artigo 2º.

Artigo 3º - A legislação trabalhista brasileira também não se aplicará aos tripulantes brasileiros, cujo contrato internacional de trabalho seja firmado por prazo superior daquele definido no parágrafo 3º, do artigo 1º, como temporada nacional.

§ 1º - Incluem-se na regra prevista neste artigo, os contratos internacionais rescindidos por iniciativa do empregado antes do termo previsto para o seu término ou por falta grave por ele cometida, que autorize a rescisão por justa causa pelo empregador.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§2º - Excluem-se da regra prevista neste artigo, os contratos internacionais que forem rescindidos antecipadamente pelo tripulante, por falta grave cometida pelo empregador, que autorize a rescisão indireta.

Artigo 4º - Aplica-se, nas situações previstas nos artigos 2º e 3º, a legislação estrangeira específica e os Acordos/Convenções Coletivas de Trabalho firmados com os Sindicatos estrangeiros.

Artigo 5º - Garantir aos tripulantes contratados na forma do § 1º do artigo 1º, que trabalhem no mesmo navio, idêntica remuneração por trabalho de igual valor, sem discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, devendo ser indicada, no caso da existência de gorjetas, sua forma isonômica de distribuição.

Artigo 6º - Garantir aos tripulantes brasileiros a possibilidade de receber mensalmente um percentual fixo de sua remuneração, definido a seu critério, sem qualquer limitação de valor, no momento da contratação, por meio de depósito em conta corrente indicada pelo trabalhador, para fins de manutenção de sua família ou dependentes em terra (itens A2.2.3, A2.2.4 e A2.2.5 da MLC).

Artigo 7º - Não realizar descontos sobre a remuneração dos tripulantes brasileiros a título de materiais fornecidos como utensílios de trabalho, uniformes e o custo do seu deslocamento do aeroporto definido pelo empregador para o embarque nacional com destino aos portos de embarque no exterior.

§ 1º - Os utensílios deverão ser fornecidos ou emprestados gratuitamente pelo empregador ou por quem ele indicar.

§2º - O disposto neste artigo não se aplica aos tripulantes brasileiros contratados na forma do artigo 2º.

Artigo 8º - É autorizado deduzir do salário do tripulante brasileiro:



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
 Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

I - Eventuais despesas suportadas pela Compromitente com a emissão da carteira de trabalho marítimo quando por ela providenciada;

II - As verbas estabelecidas na MLC 2006 e no Acordo/Convenção Coletiva de Trabalho.

Artigo 9º - O tripulante brasileiro arcará com as despesas de repatriamento, nas hipóteses em que causar a rescisão do contrato, seja em decorrência de pedido de demissão antes do termo fixado ou do prazo da experiência, seja por cometimento de falta grave, que autorize o término por justa causa pela Compromitente.

Artigo 10 – Respeitar os limites de jornada semanais fixados na fórmula de cálculo escolhida na MLC (item 5, (a) ou (b) da Norma A2.3), cumprindo e fazendo cumprir jornada de trabalho máxima de 14 (quatorze) horas prevista na MLC, computados os intervalos intrajornada que totalizem 1 (uma) hora, sendo que o tempo de trabalho efetivo não superará 13 (treze) horas diárias, devendo o empregador observar o acordo coletivo quanto às pausas computadas.

§1º - A empresa concederá um intervalo intrajornada de, no mínimo, 1:00 (uma) hora, que não será computado na jornada para os fins do limite previsto no *caput*.

§2º - A empresa concederá ao menos duas pausas/intervalos iguais a 30 (trinta) minutos durante a jornada de trabalho que não serão consideradas como descanso, sendo computadas na jornada prevista na MLC, para fins de observância do limite previsto no *caput* deste artigo.

§ 3º – O excesso de horas em determinado dia, observados os limites acima, poderá ser compensado no intervalo de 7 (sete) dias.

§ 4º – Não serão consideradas descumprimento da jornada máxima prevista no presente artigo as variações de horário não excedentes de 05 (cinco) minutos a cada registro de jornada, limitado a vinte minutos diários.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§ 5º - Os registros das jornadas de trabalho/descanso deverão permitir o controle por parte das autoridades do cumprimento das normas legais previstas e não poderão permitir marcação automática de horário pré-definido, restrições à marcação da jornada e modificações da marcação.

§ 6º - Não poderá ser exigida qualquer autorização para registro da sobrejornada.

§ 7º - Cada trabalhador receberá uma cópia mensal dos seus registros que deverá ser rubricada pelo tripulante e pela pessoa designada pelo Capitão.

§ 8º - Os intervalos mínimos para descanso (10 horas) não poderão ser divididos em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas, ressalvada a hipótese de negociação coletiva nos termos da Norma A2.3, item 13 da MLC.

§ 9º - Fica autorizada a pré-contratação de horas extraordinárias, desde que respeitados os parâmetros de compensação previstos neste artigo.

§ 10 - A compromitente poderá desenvolver, juntamente com as demais empresas que firmaram o presente compromisso, proposta futura e progressiva de jornada média de 12 (doze) horas de trabalho efetivo, a ser apresentada no curso da temporada 2018/2019, para implementação futura.

Artigo 11 - Dadas as peculiaridades da atividade, do local de trabalho e das instalações de alojamento/lazer dos tripulantes, o descanso de um dia por semana poderá ser, a critério da Compromitente, convertido em pecúnia ou posteriormente compensado (item B2.2.2.3 MLC).

§1º - O pagamento ou a compensação previstos neste artigo também estão autorizados em relação aos feriados trabalhados pelo tripulante, conforme previsto no acordo coletivo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§2º - A fim de garantir a higidez física e mental dos tripulantes brasileiros contratados na forma do artigo 3º, a Compromitente se obriga a não recontratá-los pelo prazo de 2 (dois) meses contados do seu desembarque, bem como exigirá declaração do candidato no sentido de que não estava embarcado em outra empresa de navegação há pelo menos 2 meses.

§3º - Adicionalmente à garantia estabelecida no §2º, a Compromitente se obriga a firmar contratos com prazo de vigência não superior a 7 (sete) meses, com os tripulantes brasileiros que contratar na forma do artigo 3º.

Artigo 12 - Ao contratar empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, a Compromitente se obriga a prever cláusula que as impeçam de efetuar cobranças de quaisquer taxas dos candidatos para participação no processo de seleção e recrutamento ou, ainda, de cobrar qualquer participação em salários dos contratados.

§1º - A Compromitente se obriga, ainda, a assegurar que os candidatos sejam devidamente informados pelas empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, dos direitos e obrigações decorrentes do contrato e dos documentos necessários para a contratação (itens 1.4 e A1.4.5 MLC).

§2º - As empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores poderão cobrar os Cursos e/ou palestras de qualificação profissional e de formação e certificação sobre segurança pessoal a bordo de navios (STCW – CBSN e CFPN), indispensáveis ao exercício do cargo/função ao qual o candidato está concorrendo.

§3º - A Compromitente apresentará, sempre que demandado, ao Ministério Público do Trabalho os contratos que firmar com empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores, solicitando o sigilo quando julgar necessário;

§4º - A Compromitente informará ao Ministério Público do Trabalho os contratos que porventura rescindir por descumprimento deste artigo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

§2º - A fim de garantir a higidez física e mental dos tripulantes brasileiros contratados na forma do artigo 3º, a Compromitente se obriga a não recontratá-los pelo prazo de 2 (dois) meses contados do seu desembarque, bem como exigirá declaração do candidato no sentido de que não estava embarcado em outra empresa de navegação há pelo menos 2 meses.

§3º - Adicionalmente à garantia estabelecida no §2º, a Compromitente se obriga a firmar contratos com prazo de vigência não superior a 7 (sete) meses, com os tripulantes brasileiros que contratar na forma do artigo 3º.

Artigo 12 - Ao contratar empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, a Compromitente se obriga a prever cláusula que as impeçam de efetuar cobranças de quaisquer taxas dos candidatos para participação no processo de seleção e recrutamento ou, ainda, de cobrar qualquer participação em salários dos contratados.

§1º - A Compromitente se obriga, ainda, a assegurar que os candidatos sejam devidamente informados pelas empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores de pessoal, dos direitos e obrigações decorrentes do contrato e dos documentos necessários para a contratação (itens 1.4 e A1.4.5 MLC).

§2º - As empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores poderão cobrar os Cursos e/ou palestras de qualificação profissional e de formação e certificação sobre segurança pessoal a bordo de navios (STCW – CBSN e CFPN), indispensáveis ao exercício do cargo/função ao qual o candidato está concorrendo.

§3º - A Compromitente apresentará, sempre que demandado, ao Ministério Público do Trabalho os contratos que firmar com empresas de treinamento e seleção e/ou recrutadores, solicitando o sigilo quando julgar necessário;

§4º - A Compromitente informará ao Ministério Público do Trabalho os contratos que porventura rescindir por descumprimento deste artigo.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

empregador oferecer, mediante comprovação de união estável registrada em cartório ou de certidão de casamento, a critério da empresa e conforme sua disponibilidade, camarote de casal.

Parágrafo único – Fica proibido o fumo em cabines compartilhadas e permitido nas áreas expressamente autorizadas pela compromitente, devidamente sinalizadas.

Artigo 19 - As empresas disponibilizarão água potável aos seus tripulantes, em locais predeterminados e em pontos suficientes para atendimento da embarcação. Em nenhuma hipótese, os tripulantes devem ser obrigados a comprar água potável a bordo.

Parágrafo único. Define-se como água potável aquela devidamente certificada como tal pelas autoridades sanitárias, podendo ser aquela que circula em filtros e/ou torneiras instaladas em áreas comuns da embarcação ou na própria cabine do tripulante.

Artigo 20 - Os tripulantes deverão ter ciência inequívoca e formal dos motivos de sua dispensa.

Artigo 21 - As empresas se comprometem a não se utilizar de listas sujas que comprometam a admissão de tripulantes e não fornecer dados para a criação das mesmas.

Parágrafo único. Não será considerada lista suja a declaração prevista no §2º, do artigo 11.

Artigo 22 - É garantido o desembarque dos tripulantes em período de folga, desde que as condições climáticas, operacionais e o efetivo mínimo a bordo para fins de segurança o permitam (MLC A2.7,1).



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

Artigo 23 - O descumprimento do presente compromisso de ajuste de conduta implicará aplicação de multa no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por item deste TAC descumprido, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador ou outra entidade eleita pelas partes de comum acordo.

§1º - O valor da multa passará, automaticamente, a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) por item, caso haja a verificação de repetição de idêntica conduta violadora do presente instrumento, na mesma embarcação e durante a mesma temporada.

§2º - Havendo a terceira verificação de idêntica conduta violadora do presente instrumento, durante a mesma temporada, a multa passará, automaticamente, para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por item descumprido, na mesma embarcação.

§3º- A reiteração de conduta lesiva, para os fins dos parágrafos 1º e 2º, será observada caso ocorra a repetição de idêntico ato violador na mesma temporada e na mesma embarcação.

§4º - O valor da multa será reajustável de acordo com os índices utilizados pela Justiça do Trabalho para correção monetária dos débitos trabalhistas.

Artigo 24 - O presente Termo de Compromisso, **de abrangência nacional**, substitui o Termo Anterior firmado com o mesmo objeto no ICP 113/2010 perante a PRT da 1ª Região, tem natureza de título executivo extrajudicial, na forma do § 6º, do artigo 5º, da Lei 7.347/85, foi confeccionado em 4 vias de igual teor, sendo que uma das vias será encaminhada ao Ministério do Trabalho e Emprego para posterior fiscalização de seu cumprimento.

Artigo 25- O Ministério Público do Trabalho fará o acompanhamento do cumprimento do Compromisso através da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, por sua representação da CONATPA – Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário, com auxílio das demais PRT's.

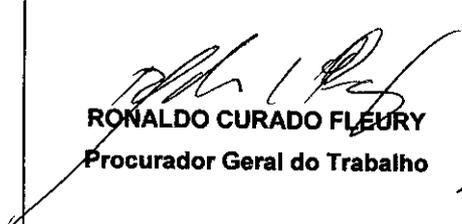


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
 Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região
 Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário

Artigo 26- O presente compromisso será reavaliado no período de cinco anos.

Artigo 27 - O presente Termo de Compromisso deverá ser divulgado aos navios, antes da primeira atracação ou fundeio em águas brasileiras, a cada temporada, e, aos tripulantes brasileiros que vierem a trabalhar em águas jurisdicionais brasileiras, no momento de sua contratação, devendo ser-lhes fornecida uma cópia deste documento em português.

Brasília, 28 de novembro de 2016.

 RONALDO CURADO FLEURY Procurador Geral do Trabalho	 AUGUSTO GRIECO SANT'ANNA MEIRINHO Coordenador Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário
 MAURÍCIO COENTRO RAJS E MELO Procurador do Trabalho	 ADRIAN URSILLI MSE Malta Seafarers Company Limited
	 MARCO FERRAZ Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos - CLIA BRASIL