

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES BRASILEIROS QUE ATUAM A BORDO DOS CRUZEIROS MARÍTIMOS

ANTONIO CARLOS OLIVEIRA

.....
Advogado. Mestre em Direito Privado pela UFBA. Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC-SP e Professor da Faculdade Baiana de Direito. Sócio do Pessoa e Pessoa Advogados Associados.

1. INTRODUÇÃO – PECULIARIDADES DO TRABALHO A BORDO DOS CRUZEIROS MARÍTIMOS

O assunto trazido nessas breves linhas continua a despertar grande interesse na comunidade jurídica trabalhista, não apenas pelos temas multidisciplinares envolvidos, como também em face das peculiaridades que envolvem o trabalho a bordo dos navios de cruzeiros.

A atividade de cruzeiros marítimos tem características que são próprias e peculiares e que a diferem de todos os outros segmentos econômicos. Os navios de cruzeiros são verdadeiros *resorts flutuantes*, onde são ofertados aos passageiros variadas opções de lazer, conforto e entretenimento. É comum se encontrar a bordo dessas embarcações turistas das mais variadas nacionalidades, com perfis e hábitos de vida diversos. Além disso, é comum que essas viagens nos cruzeiros passem por vários países e que em cada um deles embarquem novos passageiros. Isso faz com que ela seja considerada por muitos como a primeira atividade global de que se tem notícia, dado o seu caráter eminentemente internacional.

E para se atender esse público e desenvolver plenamente essa atividade, a montagem de uma tripulação se dá, não apenas com o dimensionamento quantitativo de pessoas que possam atender essas comodidades durante 24 horas de um dia, como também procurando diversificar o pessoal a bordo, contratando trabalhadores das mais diversas nacionalidades, para, dentro do possível, facilitar a comunicação com os destinatários do serviço.

Essa variedade de nacionalidades a bordo exige que se busque padronizar alguns aspectos, para uma melhor organização do trabalho. Entre as medidas adotadas, tem-se o idioma falado, que normalmente é o inglês, e a moeda padrão, que é o dólar americano.

Do mesmo modo, diante da multiplicidade de tripulantes naturais dos mais variados países, a organização do trabalho, e mesmo a necessidade de um tratamento que seja isonômico para todos os trabalhadores, não permite que o dono da embarcação aplique para cada empregado a legislação do seu respectivo país, o que, se exigido, traria verdadeiro caos a bordo. Daí a necessidade de também se definir uma legislação trabalhista que seja única para todos.

Os organismos internacionais se ocuparam de disciplinar essa legislação padrão por meio das Convenções Internacionais Privadas, primeiramente no Código de Bustamante e na da Convenção sobre Direito do Mar, da ONU. E em ambas definiu-se que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, a chamada Lei do Pavilhão.

Essa primeira tentativa de disciplinar uma legislação única, contudo, mostrou-se falha e insegura, na medida em que alguns donos de embarcação passaram a matricular seus navios em países com legislações trabalhistas menos rigorosas, o que se constituiu em uma prática nefasta denominada *bandeiras de favor* (a embarcação viaja sob determinada bandeira, mas a empresa que o explora pertence a nacionalidade diversa).

Isso levou a que muitas outras convenções fossem editadas para tratar de temas trabalhistas específicos, buscando proteger essa classe de trabalhadores, até que a Organização Internacional do Trabalho, reunindo e levando em consideração todas elas, acabou editando, no ano de 2006, uma norma internacional específica para a chamada *gente do mar*, a Convenção de número 186 da OIT, também conhecida como MLC – Maritime Labour Convention. A MLC corrige imperfeições no tratamento dos tripulantes, atuando de modo linear, evitando que a legislação de determinado estado, que vigore em uma embarcação, seja melhor ou pior que a de outro, preservando, assim, o caráter global da atividade e a isonomia entre os trabalhadores de todas as nacionalidades.

A disciplina trazida com a referida norma internacional é vasta e variada. Mas, para o que interessa para este artigo, alguns aspectos chamam a atenção, por conta de serem previsões regulamentadoras do regime de trabalho a bordo e que se compatibilizam com o serviço e o tamanho da tripulação, a exemplo de:

- jornada diária máxima de até 14 horas;
- intervalo interjornada de 10 horas, divididos em até 2 períodos, sendo um deles de pelo menos 6 horas;
- repouso semanal remunerado convertido em pecúnia ou em descansos posteriores, inclusive nas férias, em troca de trabalho nesses dias;

É certo que esses números e regras destoam do ordenamento jurídico brasileiro e trazem uma preocupação com os possíveis excessos que encerram, mas eles se justificam. Isso porque, não é possível se observar padrões de jornada de trabalho tal qual aqueles previstos, por exemplo, pela lei brasileira, já que os seguir levaria a se ter uma tripulação excessivamente numerosa, o que inviabilizaria a atividade em si. Quantos tripulantes trabalhando 08 horas por dia, por exemplo, seriam necessários para atender a demanda a bordo por 24 horas?

As peculiaridades acima destacadas fazem com que seja um erro de premissa qualquer movimento que se tenha para tentar equiparar o contrato de alguém que atue em terra firme com o embarcado. Não há uma isonomia.

Por se tratar de legislações internacionais, a aplicação delas em cada um dos estados membros que integram a OIT depende da sua ratificação por parte dos países. Tanto o Código de Bustamante, como a Convenção sobre Direito do Mar já haviam sido recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro há muito tempo. Mas a ratificação da MLC só ocorreu pelo Decreto 10.671, de 9 de abril de 2021.

Antes disso, e mesmo depois dessa ratificação, os tribunais trabalhistas brasileiros ainda oscilam suas jurisprudências e, em certa medida, ainda resistem a aplicar esses instrumentos normativos internacionais, em nome de uma proteção aos trabalhadores brasileiros, aplicando a eles a legislação nacional, o que não se mostra correto. É sobre isso que se vai falar nas linhas seguintes.

2. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES BRASILEIROS QUE ATUAM NOS CRUZEIROS MARÍTIMOS

A partir dessas ideias anteriormente desenvolvidas, este artigo se propõe a responder a seguinte pergunta: qual o regramento jurídico a ser aplicado aos trabalhadores brasileiros a bordo dos cruzeiros marítimos nos navios de bandeira internacional, atuando em águas nacionais e internacionais?

Essa dúvida gera os mais variados conflitos entre empregados e empregadores, a saber:

De um lado, as empresas defendendo a aplicação da lei do pavilhão e a MLC, mesmo antes da sua ratificação pelo Brasil, diante da disposição contida nos arts. 178¹ e 5º, § 2º,² da CRFB/88 – por conta dos arts. 198, 274, 279, 281 e 283 do Código de Bustamante, e arts. 92 e 94, item 2 letra *b* da Convenção da ONU sobre os Direitos do Mar de 1982;³ bem como ao princípio da isonomia e não discriminação entre nacionalidades (art. 5º da CRFB/88); e, ainda, à *ratio decidendi* da Tese de Repercussão Geral do Tema 210/STF;⁴

Do outro, os trabalhadores invocando a norma ordinária interna do expatriado, a Lei 7.064/82, especialmente seu art. 3º, II, que, por sua vez, estabelece que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, 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 (princípio da norma mais favorável).⁵

Esse tema continua a suscitar os mais acalorados debates em todos os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e no TST. Isso porque, ainda quando essa matéria tenha sido afetada pela Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior, com julgamento havido em setembro de 2023, a decisão tomada por aquela Corte, não apenas está pendente de julgamento de recursos, como também

-
1. “Art. 178. A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade.”
 2. “§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”
 3. “Exercer a sua jurisdição em conformidade com o seu direito interno sobre qualquer 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.”
 4. 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. O presente entendimento não se aplica às hipóteses de danos extrapatrimoniais.
 5. “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:
[...]

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.”

não restaram enfrentados aspectos periféricos relevantes e que mudam a solução final. Além disso, recente alteração da Lei 7.064/82, ocorrida em 18 de Setembro de 2024, tornou prejudicada a solução alcançada pela SDI no citado julgamento.⁶

Para resolver esse conflito, primeiramente, é preciso abordar o posicionamento do direito positivo nacional acerca da lei aplicável aos trabalhadores brasileiros a bordo de cruzeiros marítimos.

Não só isso. É preciso situar no tempo a regulamentação do ordenamento jurídico brasileiro, estabelecendo os seguintes marcos temporais:

- a) Contratos de emprego celebrados até a edição do Decreto 10.671, de 9 de abril de 2021 (data da ratificação da MLC 2006);
- b) Contratos de emprego celebrados entre a edição do Decreto 10.671, de 9 de abril de 2021 e a edição da lei 14.978, de 18 de setembro de 2024;
- c) Contratos de emprego celebrados a partir da edição da Lei 14.978, de 18 de setembro de 2024;

Essa é a abordagem a ser feita a partir dos próximos capítulos desse artigo.

2.1 Polêmica acerca da legislação aplicável aos contratos firmados até a edição do Decreto 10.671, de 09 de abril de 2021

Esse período, sem dúvida alguma, congrega a época de maior divergência acerca do direito a ser aplicado aos trabalhadores brasileiros que atuam a bordo de cruzeiros marítimos.

Tudo isso, por conta do conflito que se estabeleceu entre aplicar ao trabalhador brasileiro a lei internacional – Lei do Pavilhão – com base no que disciplinam o Código de Bustamante e a Convenção da ONU sobre os Direitos do Mar de 1982, ambos ratificados pelo Brasil; ou aplicar a legislação nacional, diante da previsão contida na Lei 7.064 de 6 de dezembro de 1982 (lei que antes previa a situação dos trabalhadores que prestavam serviço ou eram contratados para executar serviços de engenharia e afins no exterior e, em 2009, passou a disciplinar a situação de todo o trabalhador brasileiro que prestava serviço ou era contratado para atuar no exterior).

6. Lei 14.978/2024, que alterou a redação do art. 1º, parágrafo único, da Lei 7.064/82;

Diversas ações ainda estão em trâmite, relacionadas aos contratos firmados até a edição do Decreto 10.671, recebendo elas as mais variadas e divergentes decisões dos Tribunais brasileiros.

Estatisticamente a posição prevalecente entende pela aplicação da legislação nacional aos trabalhadores brasileiros, por força do que prevê a Lei 7.064/82, especialmente seu art. 3º, II, e o princípio da norma mais favorável. Esse entendimento majoritário, foi confirmado pela SDI do TST, conforme decisão proferida em setembro de 2023, nos autos do Recurso de Embargos TST-E-ED-RR-15-72.2019.5.13.0015, o qual ainda não transitou em julgado, pois pende de julgamento de recursos.

A respeito dessa decisão, penso que ela traz alguns equívocos na fundamentação da tese adotada. Primeiro, porque o empregador nesses casos é uma empresa estrangeira – atividade globalizada – e exatamente por isso a própria Lei 7.064, no seu art. 14, diz que a legislação brasileira não se aplica e sim os direitos que ela própria passa a relacionar.⁷ O fundamento da decisão da SDI só valeria se o empregador fosse uma empresa brasileira. Segundo, porque considera que o contrato foi celebrado no Brasil, mas o que há aqui é recrutamento, seleção e pré-contrato. O contrato é firmado a bordo. E, nesses casos, vale a regra da Convenção 181 da OIT, também ratificada pelo Brasil, que estabelece que essas empresas de recrutamento não se inserem na relação trabalhista que se forma.

A aplicação de diferentes legislações para uma mesma forma de prestação de serviços, com base na origem e nacionalidade dos tripulantes, critério adotado majoritariamente pelos tribunais trabalhistas, é simplesmente impossível. Também não se pode esperar que apliquem a legislação de cada local por onde o navio passa, pois, além de navegarem por dezenas de países diferentes, também navegam em alto mar.

Estamos falando, atualmente, de mais de 2.500 processos tramitando na Justiça do Trabalho com a abordagem dessa discussão, cabendo destacar que, atualmente, só duas empresas continuam operando cruzeiros marítimos na costa nacional.

Assim, a melhor solução parece ser aplicar a lei do pavilhão, ou seja, a legislação do país da bandeira do navio, como autorizado pelo Código de Bus-

7. “Art. 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.”

tamante, sendo que a maioria dos estados que tem suas bandeiras ostentadas pelas embarcações que contratam os brasileiros já ratificaram a MLC 2006 desde a sua edição, razão pela qual os direitos garantidos a todos os trabalhadores têm essa disciplina específica, o que não os sujeita a legislações pátrias que precarizam direitos básicos.

2.2 Polêmica acerca da legislação aplicável aos contratos firmados entre a edição do Decreto 10.671, de 9 de abril de 2021 e a edição da Lei 14.978, de 18 de setembro de 2024

Após a edição do Decreto 10.671/2021, o tema relacionado à legislação aplicável a esses trabalhadores passou por uma profunda mudança. Isso porque, a MLC 2006, editada pela OIT no ano de 2006 (no Brasil chamada de Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006), foi, finalmente, ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, fato ocorrido em 9 de abril de 2021.

Imaginou-se, assim, que a partir de então, todos os contratos celebrados seriam regidos pela MLC 2006, sepultando de vez a possibilidade de se estabelecer um conflito com a Lei 7.064/82, resolvendo-o através da aplicação da norma mais favorável.

Mas alguns tribunais acenam com a possibilidade de, mesmo nessas hipóteses, continuar estabelecendo um conflito entre a MLC e a lei 7064, para solucioná-lo à luz do princípio referido aplicando esse último diploma, juntamente com a legislação nacional.

Essa posição se afigura incorreta por uma razão muito simples: a MLC é norma especial, trata exatamente da hipótese dos contratos da chamada Gente do Mar. A Lei 7.064 e a CLT são normas gerais. A norma especial prevalece sobre a geral. Portanto, não se tem como estabelecer esse conflito e a aplicação do princípio referido, porque estamos diante de normas diversas. Entender de outra forma é desconsiderar esse princípio básico de hermenêutica.

Outro fundamento utilizado pelos que defendem a aplicação da lei brasileira é que a MLC não seria aplicável aos trabalhadores brasileiros, diante do que dispõe o seu preâmbulo, além do § 8º do art. 19 da Constituição da OIT, *in verbis*:

Relembrando o § 8º do art. 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:

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

O argumento até seduz, se se fizer uma leitura açodada dos dois dispositivos. Mas eles não têm o condão de impedir a aplicação, no Brasil, da MLC 2006 pelas seguintes razões: primeiramente, porque se isso fosse uma regra absoluta, então não teria feito sentido algum o Brasil ratificar e promulgar essa Convenção para não a aplicar. Se isso prevalecer o Brasil seria um pária internacional; o único país a ratificar a norma e não aplicar.

Em segundo lugar, todos os países que ratificaram essa norma possuem, em seus ordenamentos jurídicos, regras como jornada de trabalho inferior a 14 horas, mas continuam aplicando a Convenção. Como explicar isso à luz das disposições mencionadas? A resposta é simples: esses países não têm uma lei específica sobre os contratos de trabalho dos trabalhadores que atuam a bordo de cruzeiros marítimos em águas internacionais. Portanto, não se pode afirmar que a Convenção reduza direitos dessa categoria. O mesmo ocorre no Brasil, que também não possui legislação específica para esses trabalhadores. Sendo assim, as normas do preâmbulo e do § 8º do art. 19 da Constituição da OIT não podem ser invocadas para impedir a aplicação da MLC 2006.

Em terceiro lugar, porque ainda que se pudesse autorizar a comparação da MLC com o ordenamento aplicável aos empregados, essa análise acerca da redução de direitos teria que ser feita não com a legislação trabalhista brasileira e sim com a lei do pavilhão, a lei do local da bandeira da embarcação. Essa sim é a comparação possível para, em tese, admitir-se a não aplicação da MLC.

Importante reproduzir o que está na página do Ministério do Trabalho e Emprego acerca da referida MLC:

A MLC foi concebida para se tornar um instrumento global conhecido como o “quarto pilar” do regime regulador internacional para a navegação de qualidade, complementando as convenções fundamentais da

Organização Marítima Internacional (IMO). Ela consolida e atualiza mais de 60 (sessenta) Convenções, Recomendações e Protocolos adotados pela OIT desde 1920 sobre o trabalho marítimo, preservando todos os direitos trabalhistas já conquistados e facilitando a sua forma de implementação.

Em seu texto, são estabelecidos requisitos e condições mínimas de trabalho para a gente do mar, tais como disposições sobre idade mínima para o trabalho, remuneração, alojamento, jornada, contrato de trabalho, proteção à saúde e assistência médica. Também são previstas obrigações para os Estados Membros relacionadas à responsabilidade pela implementação e efetivo controle da aplicação da Convenção, enquanto Estado controlador do Porto e enquanto Estado da Bandeira.

Por tudo isso, não restam dúvidas de que para os contratos celebrados no período indicado neste capítulo, a norma aplicável é a Convenção de número 186 da OIT, também conhecida como MLC – Maritime Labour Convention.

2.3 Polêmica acerca da legislação aplicável aos contratos firmados após a edição da lei 14.978, de 18 de setembro de 2024

Viu-se acima que algo que já parecia pacificado ainda foi capaz de ensejar polêmicas a respeito da lei aplicável a essa categoria de trabalhadores. Nem mesmo a edição de uma lei específica sobre esses trabalhadores, que atuam nos cruzeiros marítimos em águas internacionais, foi capaz de frear o ímpeto daqueles que, firmes no propósito de querer aplicar a lei nacional, continuam invocando o art. 3º da lei 7064/82.

Mas eis que surge um novo “personagem” nesse enredo. Em 18 de setembro de 2024, foi editada a lei 14.978, que alterou o parágrafo único do art. 1º da lei 7064/82, para estabelecer que:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei: *(Redação dada pela Lei n. 14.978, de 2024)*

[...]

II – os tripulantes de cruzeiros aquaviários em águas jurisdicionais nacionais e internacionais, que são regulados pela Convenção sobre Trabalho Marítimo (CTM), de 2006, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo *Decreto n. 10.671, de 9 de abril de 2021. (Incluído pela Lei n. 14.978, de 2024)*

Não parece ser possível dizer algo mais explícito acerca da não aplicação da Lei 7.064/82

Será que a alteração legislativa permitirá atingir uma pacificação em torno desse tema? Ainda é cedo para afirmar, mas não se pode deixar de manifestar o receio de que os conflitos persistam. Afirma-se isso, exatamente por conta desse aspecto que a alteração da lei 7064 trouxe: *os tripulantes de cruzeiros aquaviários em águas jurisdicionais nacionais e internacionais, que são regulados pela Convenção sobre Trabalho Marítimo (CTM), de 2006.*

Alguns podem entender que essa norma, tal como posta, tem caráter interpretativo. Com isso, podem retomar o argumento mencionado anteriormente, de que a MLC 2006 não se aplicaria aos trabalhadores brasileiros, com base no que prevê o seu preâmbulo e por força do art. 19, parágrafo 8º da Constituição da OIT. Aqui cabem os mesmos argumentos antes trazidos para rebater os que pensarem desse modo. Aplicar a lei 7.064 a partir desse marco temporal só é possível em contrariedade ao próprio diploma referido, que, deixa clara sua não aplicabilidade aos empregados que atuam em cruzeiros marítimos.

3. VIAS ALTERNATIVAS DE SE OBTER SEGURANÇA JURÍDICA RELACIONADA AO DIREITO APLICÁVEL AOS BRASILEIROS QUE ATUAM EMBARCADOS NOS CRUZEIROS MARÍTIMOS – TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA E ACORDOS COLETIVOS INTERNACIONAIS

A atual posição jurisprudencial de aplicar a lei brasileira, inegavelmente, trouxe uma realidade que tornou pouco atraente a contratação de trabalhadores brasileiros. As empresas estrangeiras preferem não correr esse risco de ter de aplicar um direito diferente para uma única nacionalidade de empregados e, portanto, contratar brasileiros deixou de ser a prioridade.

O entendimento prevalecente nos tribunais, incluída aí a decisão da SDI do TST, não atentou para as consequências práticas da solução proposta e, com isso, ainda acabou por estar em desarmonia com o art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.⁸

8. “Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.”

Qual a consequência desse entendimento? Apesar de o país possuir uma das 20 maiores costas marítimas do planeta, operar os navios de cruzeiro em águas brasileiras deixou de ser atraente. O mesmo se diga em relação a contratar trabalhadores brasileiros para atuar a bordo dessas embarcações. Algumas empresas, que antes aqui operavam, deixaram o Brasil e não mais passaram a explorar cruzeiros marítimos em nossa costa.

Algumas das empresas que aqui permaneceram foram procuradas pelo Ministério Público do Trabalho para celebrar Termo de Ajuste de Conduta, a fim de se garantir que continuariam a gerar empregos para trabalhadores brasileiros a bordo dos seus navios, bem como continuariam a explorar a costa nacional.

Com isso, celebraram TACs estabelecendo, para o trabalhador brasileiro, a aplicação da lei nacional se o trabalho ocorresse exclusivamente pela costa brasileira e a legislação internacional (MLC antes mesmo de ser ratificada pelo Brasil), quando o trabalho se realizasse também em águas internacionais, após o período denominado de temporada brasileira de cruzeiros marítimos.

Em contrapartida, essas empresas assumiram compromissos que garantiriam sua permanência aqui, além de algumas vantagens para os trabalhadores (*cumprimento de jornada de trabalho, registro de ponto, cômputo de sobrelabor, aos intervalos intra e interjornadas, às folgas semanais, à garantia de desembarque dos tripulantes em períodos de folgas, compensação de jornada, remuneração, isonomia na distribuição de gorjetas, manutenção de equipe médica a bordo, integrada por profissionais brasileiros (médico ou enfermeiro), às condições sanitárias, aos alojamentos dimensionados, conforme previsto nas Convenções 92 e 133 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ao respeito ao código de ética preventivo de assédios moral e sexual, tudo em conformidade com as normas definidas na MLC (Maritime Labour Convention)*).

Como um dos compromissos mais relevantes destaca-se: garantir que sempre que um dos seus navios viesse fazer a costa brasileira, a tripulação, obrigatoriamente, seria composta de 25% de trabalhadores brasileiros.

A celebração desses TACs acabou por deslocar o debate na Justiça do Trabalho para um outro prisma, escapando do conflito entre as normas antes mencionadas. E essa discussão vem ganhando corpo nos mais variados Tribunais, entre eles no TST. Agora é necessário enfrentar os seguintes aspectos: pode um Termo de Ajuste de Conduta firmar o direito a ser aplicado ao trabalhador brasileiro? É possível se atribuir validade ao TAC em casos que tais? A resposta a essa pergunta é positiva. Isso porque, sendo o TAC um título executivo extrajudicial (art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85), firmado pelo MPT, cujo

papel é relevantíssimo (CF, art. 129, III e art. 84, II, da Lei Complementar 75/93), uma das suas funções é, justamente, trazer alternativas para a pacificação de conflitos (art. 26 da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro – n. 13.655/2018).

Essa posição ainda está em acirrado debate no âmbito do c. TST, mas, recentemente, a 5ª Turma daquela Corte decidiu pela validação e aplicação do TAC, excluindo a aplicação da legislação nacional ao trabalhador que atuou em águas internacionais, conforme ementa a seguir:

Decisão: prosseguindo no julgamento, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para validar o compromisso de ajustamento de conduta firmado entre as partes, devendo ser observados os seus termos, no que se refere aos contratos cuja execução do trabalho efetivou-se, exclusivamente, em espaço marítimo internacional. Vencido o Ministro Breno Medeiros, Relator. Observação 1: o Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues redigirá o acórdão, com transcrição do voto vencido do Exmo. Ministro Breno Medeiros.

(RRAg-566-46.2021.5.06.0122, 5ª Turma, Redator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, *DEJT* 07/06/2024).

As empresas de cruzeiro marítimo deram um passo a mais na busca de segurança jurídica. Além do TAC, foram celebrados Acordos Coletivos Internacionais com a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF), que tem escritório no Brasil, e possui diversas entidades sindicais brasileiras a ela filiadas. Nesses acordos foram estabelecidas disciplinas negociadas acerca de direitos relacionados a salário, jornada de trabalho, repouso semanal, entre outras, em sentido diverso daquele previsto na lei brasileira.

Os tribunais, assim, precisarão enfrentar o óbice de haver um acordo que deve preferir ao texto legal, a partir da prevalência da regra do negociado sobre o legislado, conforme preceitua o art. 7º, XXVI, da CF/1988 e art. 611-A da CLT, além da posição externada pelo c. STF no Tema 1.046 da sua tabela de repercussão geral.

No entanto, antes de analisar a aplicação do tema 1046 à espécie, os tribunais Pátrios, entre eles o TST, deverão enfrentar outra questão: pode um acordo coletivo internacional, firmado por uma Federação Internacional, que não integra o sistema sindical brasileiro, prevalecer diante da legislação nacional? A resposta a essa pergunta também parece ser positiva, não apenas diante da representatividade dessa entidade no Brasil, como também porque não se pode

admitir a celebração de um acordo coletivo com uma entidade sindical brasileira sob pena de cairmos no mesmo problema de se ter uma lei para cada nacionalidade (teríamos de admitir um acordo coletivo para cada nacionalidade).

Em apertada síntese, pode se encerrar essa digressão da forma como ela começou, ou seja, a discussão em torno desse tema permanece acesa, candente.

4. CONCLUSÃO

De acordo com estudos elaborados pela FGV (Fundação Getúlio Vargas), na temporada brasileira de 2023/2024, o impacto econômico total gerado pela indústria de cruzeiro marítimo internacional na economia brasileira foi de R\$ 5,2 bilhões.

Os principais gastos das Armadoras, que injetaram capital na economia brasileira, foram nos setores de combustível, alimentos, tributos, água e lixo, marketing, agências, além do pagamento de salários.

Foram mais de 300 milhões de reais gerados de tributos federais, estaduais e municipais na temporada brasileira de 2023/2024. O Brasil, diferentemente de mercados consolidados como Europa e América do Norte, tem capacidade para receber muito mais cruzeiros e captar o interesse de diversas outras Armadoras que aqui ainda não investem. Mas é preciso se trazer segurança jurídica para as Empresas que precisam ter a certeza de que os contratos internacionais de trabalho, celebrados à luz dos tratados internacionais uniformizadores que foram ratificados pelo Brasil e dos acordos coletivos de trabalho, serão cumpridos.

Do ponto de vista da relevância social, a temporada 2023/2024 de cruzeiros no Brasil recebeu cerca de 844.000 mil cruzeiristas, com a contratação de 1.572 tripulantes e 78.739 outros postos de trabalho, diretos e indiretos, gerados pelos gastos das armadoras, passageiros e dos próprios tripulantes nas cidades portuárias de embarque e desembarque, além daqueles gerados na cadeia produtiva que apoia o setor.

As empresas de Cruzeiro Marítimo querem operar no Brasil, mas, verdadeiramente, não se sentem plenamente seguras para isso, diante dessa *tempestade jurisprudencial* que vêm enfrentando. Enquanto não se alcançar a bonança, esses números continuarão tímidos, infelizmente. O que elas querem é sair desse *mar revolto* e navegar em *águas jurisprudenciais* mais tranquilas.