

**VII CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO AMBIENTAL E
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
- I CONGRESSO DE
DESENVOLVIMENTO
TECNOLÓGICO E
SUSTENTABILIDADE**

**BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA
PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE**

B662

Boas práticas empresariais e governança corporativa [Recurso eletrônico on-line] organização VII Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável e I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade: Dom Helder Escola Superior – Belo Horizonte;

Coordenadores: Edmilson de Jesus Ferreira, Luciana Machado Teixeira Fabel e Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro – Belo Horizonte: Dom Helder Escola Superior, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-880-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desafios ESG e Responsabilidade Corporativa.

1. Meio ambiente. 2. Governança. 3. Sustentabilidade. 4. Mineração. I. VII Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável e I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade (1:2023 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO AMBIENTAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - I CONGRESSO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E SUSTENTABILIDADE

BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE

Apresentação

Iniciado em 2012, o Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável da Dom Helder Escola Superior chegou a sua sétima edição abordando a temática Desafios ESG e Responsabilidade Corporativa e trazendo também o I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade, de maneira a abranger todos os cursos da Dom Helder.

Buscando coerência com a temática abordada, a edição de 2023 ocorreu de maneira totalmente online nos dias 18, 19 e 20 de outubro, de forma a valorizar o desenvolvimento tecnológico, a sustentabilidade ambiental e possibilitar a ampla participação de congressistas de todo o país e do exterior.

O evento recebeu dezenas de artigos de pesquisadores do Brasil e do exterior, que puderam apresentar suas pesquisas e debater os resultados dos trabalhos em grupos coordenados por Professores Doutores da Instituição.

A coletânea que o leitor tem em mãos é o resultado desse importante momento acadêmico, cujo objetivo central é promover a pesquisa científica e contribuir para a ciência jurídica, realizando uma inegável correlação entre diferentes áreas do saber.

A presente obra é resultado dos Grupos de Trabalho “Boas práticas empresariais para a preservação do meio ambiente” e “Governança corporativa e negócios sustentáveis na mineração”, e conta com 12 textos de pesquisadores que trouxeram a temática sob diferentes perspectivas.

O cenário pós fechamento de mina no Brasil: uma análise socioambiental, sob o prisma do direito de paisagem, é o tema do artigo desenvolvido por Patrícia Mayume Fujioka; já Simara Aparecida Ribeiro Januário e Marcelo Kokke escreveram sobre A aldeia Naô Xohã: invisibilidade, resistência e o lugar dos indígenas de território urbano na governança pública. Certificações ambientais e credibilidade empresarial: avaliando o valor das certificações, com ênfase na norma ABNT NBR ISO 14001:2015, na percepção dos clientes e investidores, foi

o tema desenvolvido por Ana Laura Gonçalves Chicarelli, Fabiana Cortez Rodolpho e Carollyne Bueno Molina.

Petróleo e mineração foram os temas trazidos por Leonardo Gurgel Machado no artigo Royalties do petróleo e da mineração e a proporcionalidade entre o seu percentual e os danos ambientais causados pela atividade de exploração; já a Gestão de áreas contaminadas: responsabilidade civil e aspectos ecológicos, foi discutida por Andrea Natan de Mendonça.

Caio Lucio Montano Brutton trouxe a discussão sobre os Desafios da mineração brasileira para o cumprimento das diretrizes de ESG; Sofia Vilhena Teixeira, por sua vez, trouxe uma discussão prática interessante com o texto Oportunidade ou exploração? RSC aplicável aos tripulantes de navios de cruzeiros marítimos: análise do caso MSC nos tribunais.

Direitos Humanos foi tema do artigo de autoria de Euzeni Chagas Neves que abordou a questão no texto A (im)possibilidade da responsabilização de transnacionais por violações de direitos humanos no meio ambiente do trabalho: uma análise do Projeto de Lei 572/2022. Já Pedro Henrique Hernandez Argentina apresentou o tema ESG e compliance: a instrumentalização da tríade por meio da implementação de programas de integridade focado em boas práticas de sustentabilidade.

Finalizando este livro, artigos sobre duas temáticas importantes: a responsabilidade socioambiental e a educação ambiental. Assim, Larissa Aguida Vilela Pereira de Arruda e Lourival José de Oliveira são autores do texto Responsabilidade social ambiental e sustentabilidade das serventias extrajudiciais; já o texto Responsabilidade socioambiental das empresas: perspectivas na governança multinível, escrito por Bruna Mendes Coelho, Clarissa Carneiro Desmots e Isabela Vaz Vieira, traz a mesma temática, mas agora sob a ótica empresarial. Por fim, a educação ambiental é tema do texto A ferramenta 5S de qualidade para promover educação ambiental no mundo corporativo, de autoria de Fernanda Cristina Verediano.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores e pesquisadoras por sua valiosa contribuição e desejamos a todos excelente e proveitosa leitura!

Belo Horizonte, 14 de novembro de 2023.

Edmilson de Jesus Ferreira

Luciana Machado Teixeira Fabel

Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro

OPORTUNIDADE OU EXPLORAÇÃO? RSC APLICÁVEL AOS TRIPULANTES DE NAVIOS DE CRUZEIROS MARÍTIMOS: ANÁLISE DO CASO MSC NOS TRIBUNAIS

OPPORTUNITY OR EXPLORATION? RSC APPLICABLE TO CRUISE SHIP CREW: ANALYSIS OF THE MSC CASE IN THE COURTS

Sofia Vilhena Teixeira ¹

Resumo

A ratificação da Convenção nº 186/2006 da OIT desencadeou limbo legislativo trabalhista em que alguns Tribunais nacionais favorecem a aplicação da norma internacional. Assim, estudou-se a doutrina do direito marítimo, seus tratados e convenções, analisando os acórdãos proferidos, destrinchando as técnicas argumentativas das empresas, para averiguar a preferência ao regime jurídico da Convenção. Tudo sob a perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Com metodologia descritivo-explicativa, método dedutivo-comparativo e revisões bibliográficas-documentais concluir-se-á pela aplicação indevida do diploma internacional em precedência a “Lei do Pavilhão”, rompendo seus deveres para com a RSC e a oferta de condições dignas de trabalho.

Palavras-chave: Contrato internacional de trabalho, Danos existenciais, Responsabilidade social corporativa

Abstract/Resumen/Résumé

The ratification of ILO convention nº 186/2006 triggered a legislative labor limbo which some national courts, favor the application of the international standard. Thus, the doctrine of maritime law, its treaties, and conventions were studied, analyzing the chords, unraveling the companies’ argumentative techniques, to ascertain the preference for the Convention’s legal regime. All from the perspective of Corporate Social Responsibility (CSR). With descriptive-explanatory methodology, deductive-comparative method, and bibliographical-documentary reviews it will be concluded that the improper application of the international diploma in precedence of the “Dust-cloak Law”, breaking its duties toward CSR and the provision of conditions worthy of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Corporate social responsibility, Existential damages, International employment contract

¹ Mestranda em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável pela Escola Superior Dom Hélder Câmara (ESDHC), aluna bolsista pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

1 INTRODUÇÃO

Em 9 de abril de 2021, sancionou-se a Convenção nº 186/2006 da Organização Internacional do Trabalho - OIT pelo Presidente da República, após a devida aprovação e posterior ratificação do Congresso Nacional, o que a referendou como Decreto nº 10.671/2021 (BRASIL, 2021). Norma internacional com notável importância no âmbito trabalhista, vez que disciplina um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores marítimos, priorizando a proteção da dignidade humana em contextos laborais de âmbito internacional em embarcações estrangeiras (VASCONCELOS, 2020).

A problemática a que se vislumbra com referida ratificação, entretanto, relaciona-se ao fato dos tripulantes estarem protegidos por uma menor gama de direitos trabalhistas que os trabalhadores brasileiros com vínculo empregatício reconhecido (VASCONCELOS, 2020). E, a partir dessa recepção, os fundamentos que supostamente regeriam as relações de trabalho dos marítimos passariam a ser interpretados pelo “princípio da especialidade” – a qual determina o afastamento da lei geral em detrimento da lei especial – em vez de se utilizar o “princípio da norma trabalhista mais favorável”, assegurado pelo art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82 (BRASIL, 1982) e também pela própria Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ante a atualidade do problema, pretende-se a análise da Convenção nº 186/2006 constituída pela OIT, do dispositivo normativo que a ratificou em território pátrio – Decreto nº 10.671/2021, das nuances de aplicação das normas internacionais aos tripulantes brasileiros, bem como os casos em que o ordenamento jurídico se sobreporia ao diploma trabalhista internacional. Por fim, compreender-se-á um pouco dos argumentos utilizados pelas empresas de cruzeiros marítimos e a resposta dos Tribunais Trabalhistas diante dessa nova atualização legislativa.

Importante salientar, de antemão, que a presente pesquisa analisará jurisprudencialmente casos práticos da Transnacional MSC Cruises S.A., a qual foi eleita para exemplificação didática dada a sua posição de liderança de mercado na América do Sul. Ainda, discutir-se-á sobre o posicionamento jurídico-empresarial das Transnacionais que exploram a atividade econômica de cruzeiros marítimos ante ao conceito da RSC e a promoção dos direitos humanos, notadamente em seu aspecto econômico-social.

Ante a todo o exposto, adiciona-se que o presente trabalho se propõe ao uso metodológico descritivo-explicativo e utiliza-se, para tal, conforme a classificação de Severino (2007) e Marconi e Lakatos (2009), o método dedutivo-comparativo, o qual se concretizará pelas revisões bibliográficas-documentais expostas ao longo do presente.

2 DOS CONTRATOS INTERNACIONAIS

2.1 Das Regras que Regem os Contratos de Trabalho dos Marítimos

Inicialmente, imprescindível explicar o conceito de tripulante, de acordo com a disposição mensurada pela lei nº 9.537/97 – a qual regula a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional (LESTA). Em seu art. 2º, inciso XX, diz que o termo ‘tripulante’ se refere ao “aquaviário ou armador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação”, enquanto, em seus incisos I e II, define-se que ‘armador’ é “todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações de esporte e recreio, em caráter não profissional (*sic*)” e ‘aquaviário’ é aquele que, mediante habilitação técnica, opera embarcações em caráter profissional (BRASIL, 1997).

Isso significa que os tripulantes podem ser tanto classificados como armadores – aquela pessoa ou empresa que, por sua própria conta e risco, equipa e explora o navio comercial ao qual faz uso, podendo ou não ser proprietário da embarcação operante – e os aquaviários – profissionais de caráter técnico os quais são assim denominados pela Marinha Mercante após a emissão de habilitação correspondente que os permita operar em embarcações. De forma mais simples, é possível compreender que os armadores seriam a pessoa ou empresa proprietária da embarcação, ou aquela que a equipa ou exerce funções de gerência ao explorar atividade econômica dentro da própria, permitindo que essa opere para fins comerciais – estando inclusas, nesse caso, as empresas de cruzeiros marítimos.

De outro lado, os aquaviários são operadores da embarcação, permitindo o seu funcionamento e operação em termos técnicos (oficiais) ou em funções de apoio marítimo (subalternos) (FORÇAS ARMADAS E DEFESA CIVIL, 2023), tais quais os casos de cozinheiros, camareiros, entre outros, que estão relacionados a manutenção da rotina dessas embarcações. Sejam quais forem, a lei brasileira deslinda, em seu art. 7º, parágrafo único, que os aquaviários – *lato sensu* – apenas podem exercer suas funções caso apresentem o nível de habilitação previamente estabelecido para o exercício de cargos a bordo da embarcação, sendo o seu embarque e desembarque regulados pelas regras de seu contrato de trabalho (BRASIL, 1997).

E, em regra geral, sendo o Brasil signatário da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, mormente conhecido por Código de Bustamante, e ratificado através do Decreto nº 18.871/1929, os contratos internacionais seguem as disposições nela expressas (CAMPOS; CAMPOS, 2018). Desse modo, caso interprete-se o contrato de trabalho como

mera prestação de serviços, vê-se, pelo conteúdo do art. 186, que a primazia está no uso da lei pessoal comum aos contratantes e, na falta dela, ao do lugar de sua celebração (BRASIL, 1929).

Entretanto, quando a legislação diz respeito a se regular juridicamente acidentes de trabalho e a proteção social dos trabalhadores, o art. 198 determina a aplicação territorial da norma (BRASIL, 1929). Isto é, que o fato seja atrelado a ceara do direito público, sendo regulado pela lei do Estado a que se vincula, e não sobre a autonomia das partes que regem suas relações contratuais, vez que diante de hipossuficientes jurídicos (CAMPOS; CAMPOS, 2018).

Dessa forma, é que se deslinda o conteúdo da tão conhecida Lei do Pavilhão, a qual direciona a relação do vínculo empregatício entre o armador da embarcação – seja ele pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, mas que, em seu nome e sob sua responsabilidade, torna-se empregador de tripulantes para que haja a manutenção da embarcação, assim, pondo-a ou não para navegar por sua conta, para fins comerciais – e o aquaviário, conforme a legislação trabalhista da bandeira do navio a qual gerencia (CAMPOS; CAMPOS, 2018). Ou seja, a relação trabalhista passa a ser direcionada pelo local da prestação, onde o trabalhador presta serviços ao seu empregador.

Assim, pode-se afirmar que o tripulante estará, inexoravelmente, regido pela legislação trabalhista do país em que a embarcação registrou sua bandeira. Todavia, haja vista a complexidade do arranjo, a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar – Tratado de Montego Bay, ratificado pelo Brasil através do Decreto nº 99.165/1990, apresenta certas diretrizes para o registro dessas bandeiras marítimas e o usufruto jurídico das leis atreladas ao pavilhão dos navios (CAMPOS; CAMPOS, 2018). Tal como se observa:

Art. 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. (...)

Art. 92. Estatuto dos navios

(...) 2. Um navio que navegue sob a bandeira de dois ou mais Estados, utilizando-as segundo as suas conveniências, não pode reivindicar qualquer dessas nacionalidades perante um terceiro Estado e pode ser considerado como um navio sem nacionalidade. (BRASIL, 1990, grifo nosso).

A primeira delas relaciona-se ao “princípio da unicidade da bandeira”, determinando que as embarcações devem navegar sob a bandeira de um só Estado, não sendo possível, em meio a uma viagem ou durante a parada em um porto de escala, mudar a bandeira, exceto no caso da efetiva transferência de sua propriedade ou mudança de seu registro (BRASIL, 1990). Isso significa que uma embarcação até possui autonomia jurídica para escolher as regras pelas

quais quer se submeter quando da formalização de suas obrigações contratuais e trabalhistas, porque sob a jurisdição estatal do país a que registrou sua bandeira.

Contudo, salienta-se que, nesses casos, o abuso de poder não será permitido, ante a impossibilidade de se transitar por inúmeras nacionalidades ao “sabor da freguesia”, beneficiando-se de distintos arcabouços jurídicos ao bel prazer de seus interesses econômicos. Além dessa obrigação, a autonomia da vontade em escolher a nacionalidade a que se pretende registrar sua bandeira também resta restringida pela necessidade de se estabelecer um vínculo factual entre ele e o país elegido, e tal limitação é consubstanciada no “princípio do vínculo substancial” – em que o seu desrespeito é o principal responsável por sua excepcionalidade.

Em suma, caracteriza-se fraude quando o pavilhão da embarcação em nada relaciona-se com alguma de suas cadeias de armadores, porque presumida a “Bandeira de Conveniência”. Isto posto, quando o navio referendado apresenta, tanto propriedade beneficiária quanto sistema de controle, sediados em país ou países diferentes ao de sua bandeira (ITF, 2023).

Para Eliane Octaviano Martins (2009), os Registros de Bandeiras de Conveniência (BDC) não só são abertos em razão dos benefícios jurídicos a que determinado armador com eles conquista, sejam em âmbito trabalhista, contratual ou penal, mas, principalmente, pelas diversas concessões e incentivos de ordem fiscal. Essas que, inclusive, não observam com tanta rigidez legislações e regulamentos concernentes à segurança de navegação, bem como são mais maleáveis quanto ao dever fiscalizatório de cada Estado, o que permite aos armadores cortarem custos durante o exercício de sua atividade econômica.

Dessa forma, em virtude da situação ora narrada, é que as “Bandeiras de Conveniência” acabam por estabelecer uma exceção legal a tradicional “Lei do Pavilhão”, afinal, é, a partir dos princípios gerais do direito, que se estabelece o “ninguém pode se beneficiar da própria torpeza”. Assim, uma vez identificada a fraude do armador para com seu pavilhão, possível a aplicação da penalidade explanada no Tratado de Montego Bay – ser considerado um navio sem nacionalidade – e, portanto, subsistir a aplicação da jurisdição do país terceiro ao qual tentou se escusar (CAMPOS; CAMPOS, 2018). Em suma, as regras internacionais atinentes à territorialidade dos Estados são as que vingarão no caso de fraude.

Até o momento, interessante destacar que os fundamentos jurídico-internacionais a que se narra são os relativos a doutrina do Direito Marítimo antes de eventual ratificação do Decreto nº 10.671/2021 e, conforme observado, nada se introduz sobre os diplomas da Convenção nº 186/2006 da OIT. Afinal, em regra, a legislação trabalhista aplicável aos tripulantes das embarcações que trabalham é a do país de registro de seu pavilhão, exceto em casos de fraude, como o da “Bandeira de Conveniência”, e outras situações especiais.

Um desses casos, correlaciona-se com a Resolução nº 71/2006. Nela, estabelece-se uma prerrogativa legal para que, em vez de utilizar-se da legislação trabalhista do pavilhão, fosse aplicada a lei trabalhista brasileira na época de temporada, conforme confere-se:

Art. 8º. Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie. (BRASIL, 2006, grifo nosso).

Observa-se no dispositivo da Resolução a aplicação do “Princípio do Centro de Gravidade” ou, parafraseando a expressão americana, o princípio do “*Most significant relationship*”, o qual possui o cunho de afastar a Lei do Pavilhão.

Isso ocorre, porque referido princípio determina o afastamento das regras de Direito Internacional Privado mediante o vislumbre excepcional, analisado conforme as circunstâncias do caso concreto, de situação que possua uma relação muito mais forte com outro direito (CAMPOS; CAMPOS, 2018). Exemplo típico é o da Resolução, uma vez que o recrutamento de tripulantes com nacionalidade brasileira, no Brasil, para que exerçam labor em embarcações estrangeiras que usufruam da temporada brasileira – período considerável de permanência em águas brasileiras – transforma a relação trabalhista do aquaviário com o seu armador como própria de um vínculo jurídico nacional, vez que inúmeros são os fatores que o relacionam ao Direito do Trabalho brasileiro em comparação ao Direito Internacional Privado.

Dessa forma, a exceção conserva-se aos fatores demandantes do art. 651, §2º, da CLT em consonância ao art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82, aos quais asseveram pela aplicação da normativa trabalhista mais favorável ao empregado transferido – contratado para trabalhar no Brasil com algumas transferências pontuais ao exterior (ausência nas águas jurisdicionais brasileiras por período inferior a 15 dias consecutivos), desde que brasileiro, e não haja tratado internacional dispondo do contrário (BRASIL, 1943);(BRASIL, 1982); (BRASIL, 2006).

Ante a todo o exposto, exauriu-se a temática acerca da aplicação dos direitos trabalhistas aos tripulantes no estrangeiro. Que, em regra, utiliza-se a legislação trabalhista do pavilhão a que a embarcação fora registrada, embora possa haver exceções a essa regra, majoritariamente, em três casos: quando a patente de navegação do país em questão for caracterizado como de “Bandeira de Conveniência” e quando, na análise do caso concreto, vislumbrar a possibilidade de aplicação da legislação brasileira pelos próprios termos da Resolução nº 71/2006 ou ao constatar-se a presença do “Princípio do Centro de Gravidade”.

Percebe-se, até então, a inexistência de qualquer elucidação acerca das disposições da Convenção nº 186/2006, subsistindo, ainda, o questionamento acerca das implicações de sua

ratificação para o caso trabalhista dos tripulantes marítimos. Todavia, interpretar as consequências jurídicas dessa nova realidade não se configura uma tarefa fácil, até porque múltiplas são as compreensões acerca dessa relação de trabalho, nelas subsistindo a tese de que a ratificação implica na especialização de referida relação jurídica, devendo o Decreto nº 10.671/2021, ser aplicado em detrimento da CLT, conforme observa-se no informativo abaixo:

RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. TRABALHO EM CRUZEIROS MARÍTIMOS QUE NAVEGAM EM ÁGUAS SUPRANACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. CONFLITO ENTRE A LEGISLAÇÃO NACIONAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 186 DA OIT (MARÍTIMOS). (...) No caso dos autos, é incontroverso que a embarcação pertence às Bahamas e tendo aquela nação ratificado a Convenção Internacional da OIT nº 186 (Convenção sobre o Trabalho Marítimo – MLC), penso que deveria ser ela aplicada, em detrimento da legislação nacional, a fim de enaltecer, inclusive, o princípio da igualdade, visto que o regramento inserto na referida Convenção é específico para os marítimos, uniformizando, dessa forma, a aplicação dos direitos da categoria. Desta forma, a decisão do Regional que aplicou a legislação nacional, em detrimento dos tratados internacionais, devidamente ratificados pelo Brasil, que reconhecem a aplicação da “Legislação do Pavilhão”, contraria o art. 178 da Constituição Federal. 6. Assim, merece provimento o apelo para afastar a aplicação da legislação brasileira e reconhecer a incidência dos tratados internacionais, devidamente ratificados pelo Brasil, que reconhecem a aplicação da “Legislação do Pavilhão”. No caso, sendo incontroverso que a embarcação pertence às Bahamas e, conforme se constata, tendo aquela nação ratificado a Convenção Internacional da OIT nº 186 (Convenção sobre o Trabalho Marítimo – MLC), deve ser ela aplicada, em detrimento da legislação nacional, a fim de enaltecer, inclusive, o princípio da igualdade, visto que o regramento inserto na referida Convenção é específico para os marítimos, uniformizando, dessa forma a aplicação dos direitos da categoria (...). (BRASIL, 2022, grifo nosso).

Como também, subsistem interpretações acerca da necessidade de se manter a aplicação do Código de Bustamante em detrimento da ratificação da Convenção nº 186/2006 da OIT, porque mecanismo jurídico subsidiário ao direito pátrio. Entretanto, na grande maioria dos Tribunais há uma unanimidade acerca do uso das exceções jurídicas apresentadas: em caso de “Bandeira de Conveniência” ou verificado a possibilidade de aplicação do princípio do “*most significant relationship*”, é a legislação trabalhista brasileira que costuma imperar.

2.2 Jurisprudência e Caso Prático: Companhia MSC Crociere e Tripulação Brasileira

Após se analisar diferentes possibilidades de aplicação da legislação trabalhista aos tripulantes de embarcações estrangeiras – se pela “Lei do Pavilhão”, pelas regras da Convenção nº 186/2006 da OIT ou pelas normas da CLT, verificar-se-á as nuances protetivas da legislação nacional e a do recém-ratificado Decreto nº 10.671/2021, a partir do caso prático da Companhia de Cruzeiros MSC Crociere nos Tribunais.

Assim, averigua-se alguns trechos do acórdão que julga o recurso ordinário da reclamante, Ana Lara Quatroqui da Silva, em face das reclamadas, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA., MSC Cruises S.A. e MSC Malta Seafarers Company Limited, a qual tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

De acordo com as reclamadas, a Justiça brasileira não tem competência para apreciar a presente ação, pois a contratação e a execução dos serviços ocorreram em embarcação estrangeira, portanto, fora do território brasileiro. (...) Alegam que a própria legislação nacional (art. 651, §2º da CLT), em situação como a da presente ação, em que existe convenção internacional disposta de forma diversa, exclui a jurisdição brasileira. Destacam, também, que a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, assinada e ratificada pelo Brasil, estabelece que os conflitos envolvendo embarcações e seus tripulantes devem ser dirimidos pelo país de registro da bandeira do navio, no caso, o Panamá.

(...) o reclamante daquela ação relatou que o contrato foi assinado antes do embarque, após providenciar a documentação necessária, exames médicos e o curso ministrado pela Marinha do Brasil. (...) Afinal, o que a prova revelou é que a contratação da reclamante não se deu dentro do navio, mas em solo nacional, de modo que, nos termos do art. 651, §§2º e 3º da CLT, evidente a competência da Justiça brasileira para processar e julgar o presente litígio.

(...) No tocante ao direito material, as reclamadas sustentam que se aplica o Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a MSC CRUISES S.A e a CONFITARMA (Associação Italiana de Proprietários de Navio), em face das diretrizes impostas pela ITF (Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte). Argumentam que a CLT apenas regulou a atividade do tripulante da marinha mercante (arts. 248 a 252 da CLT), mas não as específicas dos trabalhadores dos cruzeiros que são regidas por normas internacionais. Destacam que a adoção de um Acordo Coletivo de Trabalho único visa uniformizar a legislação aplicável aos tripulantes de cruzeiros, gerando estabilidade e segurança jurídica, com decisões harmônicas para situações semelhantes. No caso de não acolhido tal entendimento, requerem, sucessivamente, a aplicação da Lei do Pavilhão. Discordam da aplicação da Lei nº 7.064/82, pois entendem que se trata de trabalhadora admitida pela armadora (MSC CRUISES S/A), sediada na Suíça, para prestar serviços em alto mar, dentro de navios de cruzeiro e não de empregada contratada por empresa brasileira ou mesmo transferida para prestar serviços no exterior.

É certo que, em princípio, aplica-se a Lei do Pavilhão ou da Bandeira às relações de trabalho da tripulação. No entanto, tal regra comporta exceções, especialmente em situações, como já reconhecido acima, de trabalhadora contratada em solo nacional. Aliás, no caso, parte do contrato de trabalho, conforme alegado na petição inicial e não impugnado, foi cumprido navegando pela costa brasileira.

(...) uma das empresas reclamadas, que forma grupo econômico com as demais, é sediada no Brasil (BRASIL, 2022, grifo nosso).

Conforme se lê no inteiro teor do acórdão, o grupo econômico da MSC busca, primeiramente, a aplicação das normas trabalhistas internacionais em detrimento da “Lei do Pavilhão”, apenas utilizando-a como argumento na expectativa de que o litígio fosse julgado no Estado de registro da bandeira, qual seja o Panamá. Em suma, o Código de Bustamante é

invocado pela sua dinâmica contratual – pretende beneficiar-se da jurisdição panamense como forma de impedir o acesso à justiça dos tripulantes brasileiros, porque, contratualmente, e em termos trabalhistas, é a patente de navegação que condiciona o ordenamento jurídico aplicável, bem como o seu foro.

Todavia, de maneira distinta ao narrado pela Doutrina Marítima, pretende-se a aplicação subsidiária das leis trabalhistas conforme o pavilhão de registro, desejando, preferencialmente, o emprego das normas internacionais – Convenção nº 186/2006 da OIT – como se elas fossem a regra, e não o país da bandeira do navio na qual o tripulante presta os seus serviços. Assim, constata-se um certo malabarismo jurídico por parte da empresa em ver seus interesses amparados, vez que tenta compatibilizar as disposições da “Lei do Pavilhão” com a Convenção da OIT, mesmo que não mencione eventual ratificação desta em território panamense, bem como parece ignorar que, entre ambas, inúmeros são seus conflitos materiais.

Situação essa, asseverada pelo relator do processo ao mencionar “É certo que, em princípio, aplica-se a Lei do Pavilhão ou da Bandeira às relações de trabalho da tripulação” (BRASIL, 2022).

Ademais, o julgado, apesar de não fazer menção expressa ao “Princípio do Centro de Gravidade” ou, ainda, da Resolução nº 71/2006, aplica-os ao caso concreto, vez que opta em adotar a lei brasileira, porque comprovado que a reclamante fora contratada pela reclamada em solo brasileiro, mesmo que tenha alegado eventual assinatura de contrato dentro da embarcação. Ora, se o navio da armadora possui bandeira panamense, deseja-se o regime jurídico trabalhista da Lei do Pavilhão – do local da formalização e prestação do contrato, sendo esse o motivo da afirmação, diverso ao de que a norma internacional seria aplicada indistintamente a todos os tripulantes marítimos.

Desta feita, identificado o princípio do “*most significant relationship*”, o relator passou a aplicar a lei brasileira, nos exatos termos do art. 651, §2º, da CLT e art. 3º, inciso II, da lei nº 7.064/82. Afinal, a reclamante é brasileira, contratada no Brasil por empresa brasileira – MSC Cruzeiros do Brasil LTDA., para trabalhar em temporada brasileira.

Contudo, ante a omissão do acórdão, também possível advogar pela suposta existência de “Bandeira de Conveniência” no caso, haja vista que, conforme assinalado pela decisão, a MSC CRUISES S.A. constitui-se como armadora sediada na Suíça e com acordo coletivo de trabalho firmado com a CONFITARMA (Associação Italiana de Proprietários de Navio) na Itália. Isto é, não se demonstrou qualquer vínculo substancial, jurídico ou factual, entre a armadora e o país de registro de sua bandeira, qual seja o Panamá.

Assim, pontuada essas questões técnicas do julgado, principalmente quanto a jurisdição e a lei trabalhista aplicável, subsiste dúvida acerca do motivo pelo qual empresas transnacionais elegem, com precedência, a Convenção em face ao pavilhão de registro.

Ora, como já mencionado, referido Tratado apenas pretendeu a fixação de patamares trabalhistas mínimos no intuito de se proteger os tripulantes marítimos. Afinal, caso determinado armador apresente patente de navegação vinculado a um país que não possua quaisquer direitos trabalhistas, os tripulantes não ficariam à mercê de seu contratante.

Todavia, para que a Convenção fosse assinada pelo maior número de países possíveis deveria ela flexibilizar-se de forma a compatibilizar diferentes ordenamentos jurídicos, fazendo com que seus dispositivos se tornassem por demais amplos. Referida posição é, inclusive, comprovada pela leitura da exposição de motivos da Convenção nº 186/2006 da OIT:

Recordando o parágrafo 8 do artigo 19º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe que a adoção de uma convenção ou de uma recomendação por parte da Conferência ou a ratificação de uma convenção por parte de um Membro não deverão, em caso algum, afectar (sic) qualquer lei, decisão, costume ou acordo que garanta condições mais favoráveis aos trabalhadores interessados que as previstas pela Convenção ou pela Recomendação;

Determinada em procurar que este novo instrumento seja concebido de forma a obter a maior aceitação possível por parte dos governos, armadores e de marítimos comprometidos com os princípios do trabalho digno, que seja fácil de actualizar (sic) e que possa ser aplicado e respeitado de forma efectiva (sic); (CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO, 2006, p. 2, grifo nosso).

E, em termos gerais, para ser factível a conquista da “maior aceitação possível” à Convenção nº 186/2006, impõe-se regimes trabalhistas escancaradamente menos favoráveis que os brasileiros e, até mesmo, a que outros países latinos. Exemplo típico é o contrato de trabalho, enquanto a OIT apenas menciona que a prestação de serviços do tripulante ao seu armador deve estar amparada por um contrato escrito, em que aquele seja capaz de examinar as respectivas cláusulas e condições antes de livremente assiná-lo (BRASIL, 2021), a CLT obriga o estabelecimento de um vínculo de emprego entre o empregador e o seu empregado, o qual se consubstanciará na assinatura de sua carteira de trabalho (BRASIL, 1943).

Ademais, o vínculo empregatício confere ao empregado uma série de direitos a que a Convenção não prevê, tal qual depósito de 8% do FGTS, pagamento de suas contribuições previdenciárias, direito a férias com acréscimo de 1/3, bem como o 13º salário (BRASIL, 1943).

Por fim, o motivo pelo qual o presente julgado fora noticiado: enquanto a legislação trabalhista brasileira fixa jornada de trabalho que não ultrapasse 44 (quarenta e quatro) horas semanais – art. 7º, inciso XIII da Constituição da República (BRASIL, 1988), a Convenção nº

186/2006 da OIT determina que o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar 14 (catorze) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas e 72 (setenta e duas) horas em cada período de 7 (sete) dias, ou, ainda, que o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a 10 (dez) horas em cada período de 24 (vinte e quatro) horas e a 77 (setenta e sete) horas em cada período de 7 (sete) dias, não podendo elas serem divididas em mais de dois períodos e devendo, cada um deles, ter duração mínima de, ao menos, 6 (seis) horas – Norma A2.3 (5. e 6.) (BRASIL, 2021).

Ou seja, a jornada de trabalho proposta pelo diploma internacional é muito mais extenuante que a da lei brasileira. Conforme se atesta no julgado:

Jornada de trabalho e horas extras

(...) Com relação ao intervalo entre as jornadas diárias, argumentam que a legislação internacional aplicada ao contrato prevê 10 horas, divididas em até dois períodos e que a prova demonstrou a existência de pausa superior a 06 horas seguidas, acrescidas das demais horas durante a jornada diária.

(...) Correto, assim, o reconhecimento de que o trabalho era realizado das 8h30 à 0h00 do dia seguinte, com dois intervalos para descanso e alimentação de 2hs cada, a cada 4 horas de trabalho, sem folgas semanais. Diante dos horários reconhecidos, correta a condenação das reclamadas ao pagamento em horas extras, adicional noturno e intervalo entre as jornadas diárias.

Indenização por dano existencial

Evidente, assim, que a jornada cumprida pela trabalhadora extrapolou sobremaneira os limites legais. A questão, assim, não é de simples cumprimento de horas extras, mas de jornada estafante.

Neste ponto, cumpre destacar, que jornada estafante não é aquela que decorre do ritmo normal do trabalho, nem da sensação de exaustão que qualquer trabalhador sente ao fim do dia, mas de um abuso na submissão do tempo dele às necessidades impostas pelo empregador.

Na verdade, as pessoas não podem viver única e exclusivamente em função da empresa, mesmo porque não é justo nem humano entender que determinadas pessoas sirvam apenas para trabalhar e para satisfazer as necessidades dos empresários, sem terem direito ao mínimo de descanso.

Portanto, no caso de cumprimento de jornada que ultrapassa o limite de doze horas diárias, o trabalhador, independentemente do lugar onde os serviços são prestados, sofre danos existenciais que está inserido na classificação daqueles considerados extrapatrimoniais ao lado do dano moral.

(...)

Mesmo que se entenda que a atividade desempenhada pela reclamante era peculiar, pois tripulante de navio de cruzeiro, não se pode impor a ela jornada estafante, suprimindo seu direito ao lazer e ao repouso. Afinal, independente do lugar onde os serviços são prestados (em alto mar, em terra firme, nas minas, no ar, etc..), é imprescindível o respeito à dignidade humana e ao direito ao descanso. De se destacar, por fim, que cabe ao empregador respeitar os direitos mínimos do empregado, entre eles, o do descanso. Assim, não tem nenhuma validade a cláusula contratual que suprime tal direito sagrado do trabalhador (BRASIL, 2022, grifo nosso).

Ora, conforme reconhecido pelo relator do caso, ainda que a atividade desempenhada pela reclamante na embarcação da armadora apresente natureza peculiar, tal não justifica o

solapamento de sua dignidade humana, de minar seu direito ao descanso e o seu direito fundamental “ao desenvolvimento”, apregoando caráter de insalubridade à relação trabalhista (VEIGA; DA SILVA, 2016). E tal entendimento se aplica a autorização internacional de que se cumpra 14 (catorze) horas diárias de trabalho ao longo das 24 (vinte e quatro) horas do dia.

Afinal, a definição do que seria a Responsabilidade Social Corporativa bem assevera que não é porque existe a possibilidade jurídica de se exercer uma determinada prerrogativa, que se deve efetivamente praticá-la. Ainda mais, ao levar-se em conta, que tal permissão está sendo concedida “às avessas”, pela má-fé de se interpretar um instituto internacional que apenas pretendia impor-se na qualidade de patamar mínimo, e não vinculativamente, *ipsis litteris*.

3 RSC E O REVÉS DO MÍNIMO: A BASE QUE SE PRETENDE REGRA

Ao longo do presente trabalho restou sedimentado o alcance mitigado e subsidiário da Convenção Internacional nº 186/2006 da OIT. Que pelo Código de Bustamante, tal qual em observâncias ao Tratado de Montego Bay, a legislação trabalhista prevalente para tripulantes que trabalham em embarcações estrangeiras é a da bandeira de registro em sua patente de navegação, de igual modo o foro de jurisdição para tratar acerca dessas questões. Contudo, não é essa a disciplina jurídica dada aos empregados pelos seus armadores contratantes – mais especificamente, o caso analisado na presente pesquisa, as companhias transnacionais de cruzeiros marítimos, vez que, na prática, aplicam a Convenção como se regra vinculante fosse em detrimento da, já consolidada, “Lei do Pavilhão”.

Verificou-se também a roupagem jurídico-argumentativa pelas quais uma dessas empresas – a MSC Cruzeiros – se valem para convencer os Tribunais acerca da legitimidade de sua causa: o ideal de uniformização dos direitos trabalhistas da categoria dos tripulantes marítimos, bem como a perspectiva de que referida Convenção apresenta abordagem jurídica mais especializada sobre o assunto. Dessa forma, criou-se mecanismos para que as companhias de cruzeiros marítimos autorregulassem suas relações de trabalho através de um patamar principiológico mínimo, distorcendo as finalidade a que a OIT a constituiu, transformando-a num instrumento que justificasse a exploração dos tripulantes enquanto escusa a concessão de condições trabalhistas mais dignas.

Que essa indignidade não perpassa necessariamente por uma insalubridade do ambiente de trabalho, mas pela insustentabilidade de se exigir o cumprimento de jornadas de trabalho ditas como estafantes, haja vista o período diminuto reservado aos tripulantes para descanso e lazer. Por fim, asseverou-se a razão pela qual referida prática corporativa classifica-

se como desrespeitosa a dignidade humana desses trabalhadores marítimos, porque omissa de proteger internacionalmente as garantias que lhes são reconhecidas.

Ante ao resumo do exposto, resta analisar o exato teor de referidas práticas corporativas e os motivos pelos quais elas não se configuram como próprias da RSC.

Inicialmente, indispensável ressaltar que a terminologia “*Corporate Governance*”, segundo Fábio da Silva Veiga e Érica Guerra da Silva (2016), continua a ser efusivamente pautada na autonomia privada e, por óbvio, na liberdade econômica. Embora tal atuação passe a pretender sua conciliação com a intervenção estatal de modo que essa, de certa forma, fiscalize as atuações empresariais em face de suas relações comerciais, as consequências a que prolifera na sociedade, garantindo a eficácia dos direitos humanos nas relações entre particulares. Em suma, consagra-se uma função social da empresa em que os Estados nacionais passam a ter o dever de socialmente efetivá-la.

Nesse ínterim, é que se naturaliza o conceito de “humanização do direito privado”, em que a ‘governança corporativa’ pretende a evolução de suas relações de mercado – direitos econômicos não só voltados ao lucro do empresariado, mas também aos benefícios a que determinado conglomerado é capaz de fornecer a sociedade (VEIGA; DA SILVA, 2016). Isso significa que o desenvolvimento de uma política empresarial de globalização neoliberal faz com que os Estados não mais concentrem o chamariz de intervir socialmente para a concretização dos direitos humanos, mas gesta-se uma nova perspectiva política de que as empresas, em parceria aos Estados, desenvolvam uma nova cultura comercial que reordene a prestação de serviços a sociedade (MATHIS; MATHIS, 2012).

Tal situação se desenvolve até pelas novas nuances globalizadoras a que o capitalismo atual se reveste: os Estados como principais sujeitos de deveres para com o cumprimento dos direitos humanos e o próprio direito internacional, embora os seus governos apresentem atuação limitada quanto a coibição de abusos. Assim, enquanto referidas empresas ganham alcance internacional, subsidiando o caráter transnacional da problemática, cria-se a “*Corporate Governance*” para que as atuações empresariais passem a ser perpetradas de forma transparente e de modo que elas próprias sejam capazes de assegurar o cumprimento de normas e de outros instrumentos nacionais e internacionais pertinentes enquanto em outros países (MATHIS; MATHIS, 2012).

Desse modo, os Estados não só direcionariam a aplicação dos direitos humanos, os parametrizando, como também os efetivariam em confluência a iniciativa privada, ao qual desenvolveria atuações mercadológicas com vias as consequências geradas nas sociedades atuantes. Em suma, constitui-se a função social à empresa – tornando-se também o ente

fiscalizador, aquele que direciona suas práticas à conformidade dos direitos humanos, omitindo-se de atuações predatórias e combatendo-as ao verificar ações similares (MATHIS; MATHIS, 2012).

Nesse contexto, pode-se concluir que a RSC pode ser compreendida conforme a “ideia de uma intervenção social de caráter novo”, em que as empresas exprimiriam ações educativas e assistenciais, aquém das atividades comerciais costumeiramente exercidas, para aproximar-se da comunidade em torno dela (MATHIS; MATHIS, 2012). Isto é, as empresas passariam a, voluntariamente, se responsabilizar pelos seus impactos perante a sociedade (VEIGA; DA SILVA, 2016).

Nesse âmbito, cria-se uma série de parâmetros internacionais para se avaliar o nível da RSC a que empresa estaria relacionada. Contudo, importante salientar que tais aspectos “obrigacionais” funcionam tal qual uma pirâmide, ou seja, na base, deve a transnacional respeitar os direitos humanos pelo “mínimo”, cumprindo-se as leis e os regulamentos a ela vinculantes. Já, no centro, atuaria a RSC – aspecto jurídico aquém da obrigação legal – estaria no âmbito do desenvolvimento de estratégias econômicas sensatas quanto a expansão e execução de seus negócios, exemplo típico, seria desenvolver processos ecologicamente mais ‘limpos’ no exercício de suas atividades. Por fim, o topo da pirâmide poderia ser retratado pela capacidade de se operar a filantropia corporativa (VEIGA; DA SILVA, 2016).

Nesses termos, a RSC apenas poderia ser, assim, retratada caso cumprisse previamente com os deveres de sua base. Isto é, só é possível a responsabilização de caráter ético-volitivo da empresa em seus aspectos mais tradicionais, quais sejam o econômico, social e ambiental, caso se respeite o mínimo – o que é essencial – os direitos humanos, a leis nacionais, os regulamentos internacionais, entre outros (VEIGA; DA SILVA, 2016).

Todavia, uma grande questão relacionada a RSC, e que também acaba por tornar-se fruto de críticas, está, exatamente, em seu aspecto volitivo, bem como os instrumentos de comunicação utilizados pelas próprias empresas para publicizar suas atuações nesse âmbito. Isto posto, como os balanços gerais, prêmios, relatórios, certificações, auditorias, entre outras, são exploradas como *marketing* de sustentabilidade socioeconômica dessas corporações transnacionais para consagrar condições de desenvolvimento socialmente e ambientalmente viáveis, as quais nem sempre são compensatórias as comunidades ou fatores a que a afetam (MATHIS; MATHIS, 2012).

Tal situação é observada pela própria MSC Cruzeiros, a qual o presente trabalho valeu-se da exemplificação. Referida transnacional costuma, anualmente, publicar Relatórios de Sustentabilidade, dividindo suas atuações ético-volitivas em quatro pilares principais: planeta,

peças, local e suprimentos. Assim, descreve-se uma série de medidas a que se pretende mitigar/reparar os efeitos nocivos de sua atividade econômica. Um caso ambiental da MSC é a divulgação de que se está operando esforços para se alcançar a redução de 40% da emissão de carbono parametrizada pela Organização Marítima Internacional antes do prazo final, em 2030 (MSC CRUZEIROS, 2022).

E, apesar de referida iniciativa caracterizar-se como louvável, claramente, estando dentro do âmbito da RSC, tal não possui o cunho de amparar socialmente as comunidades a que afeta. Ou seja, mitiga-se fator genérico de seu desenvolvimento, não o implicando aos projetos da corporação.

Nesse viés, analisa-se a autorregulação da MSC para com as relações trabalhistas a que se envolve. Afinal, mesmo que referida capacidade não se revestisse de prerrogativas relativas, ainda subsistiria o conflito interpretativo entre os instrumentos de regulação e legislação. Ora, é a autonomia da vontade que possui o cunho de direcioná-lo, mas pela escolha em seu aspecto volitivo, e não no âmbito da legislação imperativa (VEIGA; DA SILVA, 2016).

Em resumo, se há uma dinâmica internacional de se condicionar a jurisdição ao registro a que a patente de navegação de uma certa embarcação possui – a bandeira do navio, tal estaria no âmbito do essencial, do cumprimento obrigatório, inexistindo nesse caso conflito de autorregulação. Referido apenas existiria, caso, ante a ausência de legislação trabalhista a que rege determinado Estado, a transnacional passasse a se comprometer com os patamares mínimos dispostos na Convenção da OIT, daí se configurando a RSC.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante a todo o exposto, restou sedimentado que a ratificação da Convenção nº 186/2006 acirrou conflitos hermenêuticos quanto a aplicação das normas trabalhistas aos tripulantes de navios estrangeiros nos Tribunais nacionais. Desta feita, enquanto, de um lado, intensificou-se a cultura jurídica de proteção aos trabalhadores brasileiros ao invocar princípios internacionais de precedência da legislação nacional à internacional, tais quais o princípio “do centro de gravidade”, ou ainda pela identificação do uso de “Bandeiras de Conveniência” pelas armadoras de embarcações marítimas, de outro, criou-se a cultura de uniformização das normas trabalhistas aplicáveis ao tripulantes, ou, ainda, o ideal da “especialização” da Convenção em face da “Lei do Pavilhão”.

E, diante desse cenário interpretativo conflituoso, identificou-se o motivo pelo qual as armadoras de cruzeiros marítimos, notadamente ao do caso que se utilizou de exemplo

referencial – MSC Cruzeiros, apresentaram preferência em aplicar a Convenção nº 186/2006 em vez da já sedimentada “Lei do Pavilhão”: os regimes trabalhistas ali dispostos são mais brandos quanto a regulamentação de jornadas de trabalho e descanso – 14 horas a cada 24 horas e 72 horas em 7 dias de trabalho. Contudo, mesmo com referida precedência, observou-se que, pela exposição de motivos da própria Convenção da OIT, tal apenas figuraria como patamar mínimo de observância prática na ausência de regime trabalhista mais favorável no país a que se registrou a patente de navegação de sua embarcação – bandeira do navio.

Dessa forma, a despeito das múltiplas tentativas jurisprudenciais de se uniformizar o regime trabalhista da Convenção como vinculante, em vez da disciplina jurídica a que realmente figura – como de patamar orientador mínimo, tal atuação comercial dessas transacionais de transporte marítimo não estão, de modo algum, alinhadas com o compromisso de se conduzir a “*corporate governance*” aos liames da RSC. Isso ocorre, porque a RSC pretende que as empresas, de maneira geral, atuem ante a seus negócios avaliando as consequências sociais de sua atividade econômica na comunidade a qual impactam.

Afinal, a aplicação de um regime jurídico trabalhista mais favorável aos tripulantes – conforme o preconizado pela CLT brasileira ou, no caso avaliado, a “Lei do Pavilhão” panamense – possui o condão de resultar em melhorias socioambientais nos países a que respectivos aquaviários são nacionais, como a diminuição das desigualdades de renda e da exploração estafante, a qual pode gerar prejuízos psicológicos a esses trabalhadores. Assim, se referidas companhias transnacionais aplicassem no âmbito trabalhista os ditames fático-jurídicos da RSC, como supostamente o fazem no aspecto ambiental, haveria a salvaguarda dos direitos humanos e a dignidade da pessoa humana através da “*corporate governance*”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ: Senado Federal: Centro Gráfico, 1943.

BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929**. Promulga a Convenção de Direito Internacional Privado de Havana. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ: Câmara dos Deputados: Centro Gráfico, 1929. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990**. Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. Diário Oficial da União: Brasília, DF: Câmara dos Deputados: Centro Gráfico, 1990. Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1990/decreto-99165-12-marco-1990-328535-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Promulga%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20sobre%20o%20Direito%20do%20Mar.>>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021.** Promulga o texto da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006, firmado em Genebra, em 7 de fevereiro de 2006. Diário Oficial da União: Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10671.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2010.671%2C%20DE%209,7%20de%20fevereiro%20de%202006.>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 dezembro de 1982.** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1982. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.537, de 11 de dezembro de 1997.** Dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1997. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9537.htm>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. **Resolução Normativa CNI nº 71, de 5 de setembro de 2006.** Disciplina a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras. Diário Oficial da União: Brasília, DF: Conselho Nacional de Imigração, 2006. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao/r71_2006.htm>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). Recurso Ordinário nº 0010173-74.2020.5.15.0023 – ROT. Agravante: Ana Lara Quatroqui da Silva. Agravada: MSC Cruises S.A. e outras. Relator: Desembargador José Carlos Abile. São Paulo, 24 de março de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2022/4/3D90E23A562BDB_acordao00.p.pdf>. Acesso em: julho de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001602-25.2016.5.02.0080. Agravante: Royal Caribbean Cruises LTDA. e outras. Agravada: Danielle Vilardo Santos. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 8 de julho de 2022. Instituto Valentin Carrion – Ensino Jurídico. Informativos TST 2022 – 256, de 06 a 17 de julho. Disponível em: <<https://icarrion.com.br/html/TST---INFORMATIVOS-2022-2022-256---de-06-a-17-de-junho-Acordao---TST-Alexandre-de-Souza-Agra-Belmonte---TST-Instituto-CARRION-5199.asp#>>. Acesso em: julho de 2023.

CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade; CAMPOS, Igor Zanella Andrade. A legislação aplicável ao tripulante de navio de cruzeiros: uma análise do princípio da força da gravidade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, n. 44, p. 213-231, 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162271>>. Acesso em: junho de 2023.

CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO (Convenção nº 186 da Organização Mundial do Trabalho – OIT). Compilado das normas atualizadas das Convenções e Recomendações Internacionais existentes sobre Trabalho Marítimo, bem como princípios fundamentais de

outras Convenções internacionais sobre trabalho, assinado na Conferência Internacional do Trabalho em 7 de fevereiro de 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf>. Acesso em: julho de 2023.

FORÇAS ARMADAS E DEFESA CIVIL. Solicitar serviços referentes aos profissionais aquaviários. **gov.br**, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-servicos-referentes-aos-profissionais-aquaviarios#:~:text=Aquavi%C3%A1rio%20%C3%A9%20a%20denomina%C3%A7%C3%A3o%20dos,operar%20embarca%C3%A7%C3%B5es%20em%20car%C3%A1ter%20profissional.>>. Acesso e julho de 2023.

INTERNACIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION. Bandeira de Conveniência. **iftglobal.org**, 2023. Disponível em: <<https://www.iftglobal.org/itf-americas/flags-convenience.cfm/ViewIn/POR>>. Acesso em: julho de 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATHIS, Armin; MATHIS, Adriana de Azevedo. Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humano: discursos e realidades. **Revista Katál**: Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/97YLndpJb8f4VgCY3WnHnyH/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: julho de 2023.

MARTINS, Eliane M. Octaviano. **Propriedade de navios e a adoção de bandeira de conveniência**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 69, out 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=684>. Acesso em julho de 2023.

MSC CRUZEIROS. **The Future of Cruising: Sustainability Report 2022**. Relatório de Sustentabilidade. Disponível em: <<https://www.msccruzeiros.com.br/sobre-a-msc/sustentabilidade>>. Acesso em: julho de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho – Declaração de Filadélfia, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: julho de 2023.

SEVERINO, Joaquim Antônio. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. atual. São Paulo: Cortez, 2007.

VASCONSELOS, Denise Arantes Santos. Trabalhadores de Cruzeiros Marítimos e a Legislação Aplicável a partir da Ratificação da Convenção nº 186/CLT. **Migalhas**: 27 de Janeiro de 2020. De Peso. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/319096/trabalhadores-de-cruzeiros-maritimos-e-a-legislacao-aplicavel-a-partir-da-ratificacao-da-convencao-186-clt>>. Acesso em: julho de 2023.

VEIGA, Fábio da Silva; DA SILVA, Érica Guerra. Empresa e Direitos Humanos: Da governança corporativa à responsabilidade social. **RJLB**: Ano 2 (2016), nº 4, p. 603-631. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/4/2016_04_0603_0631.pdf>. Acesso em maio de 2023.