



CRISTINA MARTINS DA CRUZ

**OS DEZ ANOS DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO (2006) E O SEU
ALINHAMENTO COM O DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA**

Dissertação com vista à obtenção do grau de Mestre em Direito na
especialidade de Direito Internacional e Europeu

Orientador:

Doutor Vasco Becker-Weinberg, Professor da Nova School of Law

Fevereiro/2023

Declaração anti plágio:

O texto apresentado é da minha exclusiva autoria e toda a utilização de contribuições ou textos alheios está devidamente referenciada.

Lista de abreviaturas

Art - Artigo

BIT ou *Bureau* – Bureau Internacional do Trabalho

CNUDM – Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, de 1982

Convenção ou CTM – Convenção do Trabalho Marítimo

MARPOL – Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios, 1973

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMI – Organização Marítima Internacional

ONU – Organização das Nações Unidas

SOLAS – Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar, 1974

STCW – Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e Serviço de Quartos para os Marítimos, 1978

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJ ou TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TUE – Tratado da União Europeia

UE ou União – União Europeia

Declaração

O corpo desta dissertação, incluindo espaços e notas, ocupa 179 178 caracteres.

Resumo

A indústria marítima assume-se como uma das mais globalizantes e o trabalho de quem nela busca sustento desenha-se num quadro normativo que envolve a regulação do espaço do mar, as exigências de segurança marítima e a tutela dos Direitos Humanos, sendo dos setores em que mais expressão tem a implementação dos quatro pilares da Agenda para o Trabalho Digno da OIT: promoção do emprego e das empresas, garantia dos direitos no trabalho, extensão da proteção social e promoção do diálogo social, com enfoque na igualdade de género.

A Convenção do Trabalho Marítimo (2006) é o instrumento no qual a regulação dos direitos (fundamentais e sociais) e condições de trabalho dignas no sector marítimo encontram expressão, à escala mundial em que se desenham.

Completa a 20 de agosto deste ano de 2023 dez anos de vigência, foi ratificada por 101 Estados e é expectável que obtenha ratificação universal.

Desde a sua entrada em vigor, a União Europeia sempre se mostrou ativa no alinhamento da Convenção com o Direito da União, tendo influenciado a revisão da mesma e incorporando-a na sua própria ordem jurídica, que alterou em matérias que não abrangiam os marítimos.

O próprio direito da União, seja através da aplicação pelos Estados da Convenção (navios que tenham a bandeira e um dos seus Estados ou nas inspeções nos portos e águas dos mesmos), seja através das suas regras de conflito (jurisdição e lei aplicável) desenvolve um patamar, muitas vezes superior, de proteção dos marítimos.

Pretende-se assim definir o estatuto da Convenção enquanto verdadeiro Tratado de Direitos Humanos; enquadrar e reforçar tal estatuto no quadro jurídico descrito e, apontando exigências de coerência com as fontes de Direito no mesmo domínio de aplicação, exortar a importância do direito da União Europeia na implementação dos direitos dos marítimos.

Descritores: Direitos Humanos; Convenção do Trabalho Marítimo; Direitos Fundamentais; Direito da União Europeia; Organização Internacional do Trabalho

Abstract

The maritime industry is one of the most global industries and the work of those who use it to support themselves is designed within a normative framework that involves the regulation of the space of the sea, the demands of maritime safety and the protection of Human Rights. It is one of the sectors where the four pillars of the ILO's Decent Work Agenda are better implemented: the promotion of employment and enterprises, the guarantee of rights at work, the extension of social protection and the promotion of social dialogue, focusing on gender equality.

The Maritime Labour Convention (2006) is the instrument where the regulation of (fundamental and social) rights and decent working conditions in the maritime sector find expression on a global scale.

On 20 August this year, 2023, it will be ten years old, it has been ratified by 101 States and it is expected to obtain universal ratification.

Since its entry into force, the European Union has always been active in bringing the Convention in line with EU law, influencing the revision of the Convention and incorporating it into its own legal system, which it amended in areas that did not cover seafarers.

Union law itself, whether through the application of the Convention by States (ships flying the flag of one of its States or inspections in their ports and waters) or through its conflict rules (jurisdiction and applicable law) often confers a higher standard of protection on seafarers.

The aim of this dissertation is to define the status of the Convention as a true human rights treaty; to frame and reinforce that status within the legal framework described; and, pointing to the need for consistency with the sources of law in the same field of application, to exhort the importance of European Union law in the implementation of seafarers rights.

Key words: Human Rights; Maritime Labour Convention; Fundamental Rights European Union Law; International Labour Organization

1. Introdução

1.1. Direitos Humanos no Mar

A indústria marítima assume-se como uma das mais globalizantes, sendo reconhecida como a primeira à escala mundial.

Estima-se que envolva 1,5 milhões de marítimos¹.

Quem trabalha no mar fá-lo num ambiente de isolamento – *out of sight out of mind* –, a bordo dos navios ou das embarcações de pesca, invisibilidade que exponencia a sua vulnerabilidade. O trabalho no mar, tantas vezes palco de trabalho forçado ou o tráfico de pessoas, reclama dos instrumentos internacionais uma tutela que lhes confira um lato grau de aplicação, muitas vezes traduzido em cláusulas de “tratamento não mais favorável” – constantes dos instrumentos jurídicos internacionais mais relevantes neste setor –, vedando a sua desaplicação, pelos Estados contratantes, relativamente aos trabalhadores dos Estados que não ratificaram tais instrumentos².

A tutela da dignidade da pessoa humana, dos direitos iguais e inalienáveis, enquanto fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo³, coloca um “desafio multijurisdicional”⁴, arredando a ideia de que aquela é alcançável e concretizável através da “fragmentação do direito internacional”.

O quadro normativo em que se desenha, pelo elevado grau de competitividade que a envolve, evidencia uma estrita regulamentação e tutela internacionais, que envolve os direitos “das gentes do mar”, a regulação do espaço do mar e exigências de segurança marítima, de salvaguarda da vida humana e de preservação do meio marinho.

Reclama-se e convoca-se, no plano internacional, uma aplicação integrada dos regimes que regulam os direitos envolvidos, no quadro do direito internacional geral, à luz do qual são tutelados os Direitos Humanos⁵.

¹ <https://news.un.org/pt/story/2013/08/1446991> [16 de fevereiro de 2023].

² BECKER-WEINBERG – Combating Forced Labour ..., p. 3-4 e p. 11, aqui quanto à cláusula do tratamento não mais favorável constante do artigo 44.º da Convenção relativa ao trabalho no sector da pesca, 2007 (n.º 188).

³ Cf. Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.

⁴ BECKER-WEINBERG – Combating Forced Labour ..., p. 6.

⁵ No acórdão TEDH de 28 de setembro de 2010, proc. n.º 12050/04, Mangouras c. Espanha, o TEDH, chamado a pronunciar-se quanto à exigência de uma caução de três milhões de euros, fixada pelas autoridades judiciais espanholas para liberação do Capitão Mangouras do navio Prestige concluiu não haver violação do Artigo 5(3) da CEDH pois, pese embora tal valor reconhecidamente alto, a fiança foi paga pela seguradora do armador e a preocupação internacional com a poluição marinha (com fundamento noutros instrumentos internacionais, como

1.2. Os Direitos Humanos dos marítimos no contexto internacional

É pacífico que a proteção dos trabalhadores marítimos reclama a tutela dos Direitos Humanos, sendo dos setores em que mais expressão tem a implementação dos quatro pilares da Agenda para o Trabalho Digno da OIT: promoção do emprego e das empresas, garantia dos direitos no trabalho, extensão da proteção social e promoção do diálogo social, com enfoque na igualdade de género.

A Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, também conhecida como a Carta dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores Marítimos – “bill of rights” na declaração de 2006 do seu então Diretor-geral, Juan Somavia –, visa garantir condições de trabalho dignas no sector marítimo e simultaneamente favorecer a criação de condições de concorrência leais entre armadores, contribuindo para estabilizar o sector dos transportes marítimos, confrontado com a concorrência mundial.

Por outro lado, a Convenção é um instrumento dinâmico.

Estrutura-se de uma forma inteiramente nova em relação às demais convenções da OIT: compreende disposições fundamentais – os Artigos e as Regras – e um Código, constituído por duas partes – A e B. Uma emenda ao Código, além de poder ser adotada pela conferência Geral da OIT (artigo XIV), poderá ser proposta ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho pelo governo de qualquer Membro da Organização ou pelo grupo de representantes de Armadores ou pelo grupo de representantes dos marítimos que tiverem sido designados para uma Comissão Tripartida Especial, a que se refere o Artigo XIII, através da qual o Conselho de Administração do secretariado Internacional do Trabalho acompanha permanentemente a aplicação da Convenção.

A União Europeia sempre se mostrou ativa no alinhamento da Convenção com o Direito da União, incentivando os seus Estados-Membros a ratificá-la; influenciado a revisão da Convenção e incorporando-a na sua própria ordem jurídica, que também alterou em matérias que não abrangiam os marítimos.

Importa, por ocasião dos seus dez anos de vigência, dilucidar os direitos fundamentais e sociais dos marítimos que nela se expressam, a sua relevância na agenda do Trabalho Digno da OIT e no quadro do direito da União, expressando a fundamentalidade da sua implementação no espaço desta.

a CDUDM) criou poderes e obrigações aos Estados em relação à prevenção da poluição marinha, como a de identificar os responsáveis, fazer com que compareçam a julgamento e impor-lhes sanções. Para mais desenvolvimentos, cf. TREVES, Tullio - Human Rights...p. 11 e 12.

2. O espaço marítimo

Os oceanos são fonte de vida, ou, nas palavras de Arvid Pardo “The dark oceans are a womb of life: from the protecting oceans life emerged”⁶.

São também os principais protagonistas do espaço marítimo, caracterizado pela sua interconetividade e tridimensionalidade, aspetos que, aliás, o distinguem do espaço terrestre⁷.

Quando comuniquem de forma livre e universal entre si⁸, a sua disciplina – ou o direito da utilização dos espaços marítimos pelos Estados – encontra-se sujeita a um dos mais antigos ramos do direito internacional público, o direito do mar, de que é instrumento principal a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar.

É no respeito deste “Regime Jurídico do Mar” que se desenvolve a atividade comercial marítima, a qual assume especiais particularidades neste meio quer relativamente às plataformas utilizadas, quer quanto à sua relação com o oceano⁹.

2.1.A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar

Celebrada em Montego Bay, a 10 de dezembro de 1982¹⁰, a CNUDM entrou em vigor na ordem jurídica internacional em 16 de novembro de 1994.

Tem por objetivo principal codificar e desenvolver regras de direito internacional geral relativas à cooperação pacífica da comunidade internacional na exploração, utilização e aproveitamento dos espaços marítimos, ou, nos termos do seu preâmbulo, estabelecer, «uma ordem jurídica para os mares e os oceanos que facilite a navegação internacional, que tenha em conta os interesses e as necessidades de toda a humanidade e, em particular, os interesses e as necessidades especiais dos países em desenvolvimento, e que contribua para o fortalecimento da paz, da segurança, da cooperação e das relações de amizade entre todas as nações»¹¹.

⁶ Discurso na 22.ª sessão da Assembleia-geral das Nações Unidas, 1.º Comité, 1515 reunião [4 de fevereiro de 2023] disponível em https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/pardo_ga1967.pdf.

⁷ BECKER-WEINBERG - Ordenamento e gestão do espaço marítimo nacional ..., p. 11.

⁸ Neste sentido, e apontando que os espaços marítimos que não comuniquem como os oceanos, como o mar Cáspio, não são objeto do direito do mar – G. Gidel, *Le droit international public de la mer: le temps de paix*, vol.1. Introduction, La haute mer (reprint, Paris, Duchemin, 1981), p. 40, Apud TANAKA, Yoshifumi - *The International Law of the Sea...*, p. 5.

⁹ LYNCE DE FARIA - Reflexão sobre o futuro do Direito Marítimo... p. 199.

¹⁰ *Recueil des traités des Nations-Unies*, vol. 1833, 1834 e 1835, p. 3.

¹¹ Cf. preâmbulo da CNUDM (também referenciada como Convenção de Montego Bay).

Estabelece o regime jurídico das diferentes zonas marítimas por ela identificadas, que incluem, designadamente, o mar territorial (artigos 2.º a 33.º), as águas que formam os estreitos utilizados para a navegação internacional (artigos 34.º a 45.º), as águas arquipelágicas (artigos 46.º a 54.º), a zona económica exclusiva (artigos 55.º a 75.º), a plataforma continental (artigos 76.º a 85.º) e o alto mar (artigos 86.º a 120.º), fixando os limites materiais e territoriais dos direitos de soberania e da jurisdição dos Estados nessas diferentes zonas marítimas¹².

A CNUDM identifica e distingue entre as zonas marítimas que integram a soberania dos Estados costeiros, isto é, o mar territorial (até às 12 milhas marítimas), e aquelas que não fazem parte dessa soberania mas em que os Estados exercem direitos de soberania ou de jurisdição, respetivamente, a plataforma continental (entre as 12 e as 350 milhas marítimas, ou 100 milhas marítimas para além da barimétrica dos 2500 m) e zona económica exclusiva (ZEE, das 12 às 200 milhas marítimas)¹³.

A soberania do Estado costeiro sobre o seu mar territorial entende-se, porém, sem prejuízo do direito – de navios estrangeiros – a navegar por este mar com o fim de dirigir-se para as águas interiores do Estado costeiro, de fazer escala num dos seus portos e de sair desse porto, dessas águas ou desse mar (artigos 24.º, n.º 1, 17.º e 18.º)¹⁴, passagem que é «inofensiva», se satisfazer as características enunciadas no artigo 19.º da CNUDM¹⁵.

A par dos interesses e soberania dos Estados costeiros, o regime da CNUDM visa estabelecer um justo equilíbrio com os interesses, potencialmente opostos, dos Estados de bandeira¹⁶.

Este justo equilíbrio caracteriza-se, por um lado, pela competência exclusiva reconhecida aos Estados, em conformidade com o artigo 91.º, de fixar as condições de atribuição da sua nacionalidade aos navios, as condições de registo dos navios no seu território e as condições exigidas para que tenham o direito de arvorar a sua bandeira¹⁷.

Os navios devem navegar sob a bandeira de um só Estado, e deve existir um vínculo substancial entre o Estado e os referidos navios; durante uma viagem ou em porto de escala não podem mudar de bandeira, a não ser no caso de transferência efetiva da propriedade ou de mudança de registo e, salvo nos casos excecionais previstos expressamente em tratados internacionais ou na Convenção, devem submeter-se, no alto mar, à jurisdição exclusiva desse

¹² Acórdão TJ de 3 de junho de 2008, Intertanko e o., C-308/06, EU:C:2008:312, n.ºs 55, 57 e 58.

¹³ Artigos 2.º e 3.º, 55.º a 57.º, 76.º e 77.º, da CNUDM, cf. BECKER-WEINBERG, Vasco - Ordenamento e gestão (...), p. 11.

¹⁴ Acórdão TJ de 24 de novembro de 1992, Poulsen e Diva Navigation, C-286/90, EU:C:1992:453, n.º 25.

¹⁵ Acórdão TJ de 1 de agosto de 2022, Sea Watch, processos apensos C-14/21 e C-15/21, EU:C:2022:604, n.º 104.

¹⁶ Acórdão TJ de 11 de julho de 2018, Bosphorus Queen Shipping, C-15/17, EU:C:2018:557, n.º 63.

¹⁷ Neste sentido, os acórdãos Intertanko e o. (já referenciado), n.º 59 e o de 7 de maio de 2020, Rina, C-641/18, EU:C:2020:349, n.ºs 43, 44 e 46).

Estado, que deve manter um registo de navios e exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição 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 – artigos 92.º, n.º 1 e 2, al. b), e 94.º, da CNUDM.

No alto mar o navio veste-se da soberania do Estado de bandeira¹⁸.

A CNUDM contém, ainda, disposições quanto a matérias sociais.

Nos termos do seu artigo 94.º, n.º 3, os Estados devem tomar, para os navios que arvorem a sua bandeira, as medidas necessárias para garantir a segurança no mar, no que se refere, *inter alia*, à construção, equipamento e condições de navegabilidade do navio; à composição, condições de trabalho e formação das tripulações, tendo em conta os instrumentos internacionais aplicável e à utilização de sinais, manutenção de comunicações e prevenção de abalroamentos.

Além disso, o Estado de bandeira deve, por força do n.º 4 do mesmo preceito, assegurar, entre outros, que o comandante, os oficiais e, na medida do necessário, a tripulação conheçam e cumpram as regras internacionais aplicáveis relativas à salvaguarda da vida humana no mar, ou seja, no entender da doutrina, à proteção do direito à vida¹⁹.

O direito marítimo “desenvolve-se no respeito deste regime do direito do mar, e, enquanto ramo do direito comercial, emerge como disciplina reguladora das atividades ligadas ao transporte marítimo e aos institutos diretamente conexionsados com a sua natureza mercantil (...). A ligação umbilical entre o direito do mar e o direito marítimo é tal que matérias de natureza eminentemente privada (como, por exemplo, o estatuto do navio e a assistência e salvação de navios) e outras previstas em convenções internacionais sobre a segurança e o trabalho marítimo (SOLAS, MARPOL, STCW, COLREG, LOAD LINES, TONNAGE e MLC, entre outras) influenciam, de forma decisiva, ambos os ramos”²⁰.

2.2. As Convenções da Organização Marítima Internacional

A OMI é uma agência especializada das Nações Unidas, e a autoridade competente a nível mundial em matéria de estabelecimento de normas no domínio da segurança e do desempenho ambiental do transporte marítimo internacional. Cumpre-lhe criar um quadro regulamentar equitativo e eficaz para o setor marítimo, universalmente adotado e aplicado.

¹⁸ Relativamente ao estatuto do navio em direito do mar, cf. PINHEIRO - Contratos de trabalho a bordo de navios... p. 258-259.

¹⁹ GALANI - Port Closures ...p. 605-633.

²⁰ LYNCE DE FARIA, ob. e loc. cit.

A convenção que criou a OMI entrou em vigor em 17 de março de 1958²¹.

É no seu seio²² que surgem os três pilares mais importantes dos instrumentos internacionais que regulam as questões relacionadas com a segurança marítima e a prevenção da poluição: a Convenção SOLAS²³; a Convenção MARPOL²⁴ e a Convenção STCW²⁵.

A primeira Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) foi aprovada a 20 de janeiro de 1914, com vista à sua entrada em vigor em julho de 1915. Desde então, existiram quatro outras convenções SOLAS: a segunda foi adotada em 1929 e entrou em vigor em 1933, a terceira foi adotada em 1948 e entrou em vigor em 1952, a quarta foi adotada em 1960, já sob os auspícios da OMI e entrou em vigor em 1965.

A versão da Convenção SOLAS de 1960 (4.^a Convenção SOLAS) foi a primeira grande tarefa para a OMI desde a criação da Organização, e a versão atual, adotada em 1974, entrou em vigor na ordem jurídica internacional em 25 de maio de 1980²⁶.

A Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios («MARPOL»), de 1973, entrou em vigor em 2 de outubro de 1983. A Convenção atual é uma combinação da Convenção de 1973 e do Protocolo de 1978, que entrou em vigor em 2 de outubro de 1983.

A Organização Marítima Internacional (IMO) adotou em 7 de julho de 1978, a Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, 1978 (STCW 78), cuja entrada em vigor data de 28 de abril de 1984.

Esta Convenção é um instrumento internacional fundamental que estabelece um conjunto vasto de disposições que regulamentam na sua essência os requisitos de formação, certificação e de serviço de quartos exigidos aos marítimos para o exercício de funções a bordo de navios de mar.

²¹ A OMI foi estabelecida após acordo numa conferência da ONU realizada em Genebra em 1948 e a OMI passou a existir dez anos depois, reunindo-se pela primeira vez em 1959. Com sede em Londres, Reino Unido, a OMI tem atualmente 174 estados membros e três membros associados: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/dec117-1976.pdf>.

²² A OMI é a fonte de aproximadamente 60 instrumentos jurídicos que orientam o desenvolvimento regulatório dos seus Estados-Membros para melhorar a segurança no mar, facilitar o comércio entre os estados marítimos e proteger o ambiente marítimo.

²³ Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (acrónimo do inglês: *International Convention for the Safety of Life at Sea, SOLAS*).

²⁴ Conhecida oficialmente por Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios (acrónimo do inglês: *International Convention for the Prevention of Pollution from Ships, MARPOL Convention*).

²⁵ Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviços de Quartos para os Marítimos (acrónimo do inglês: *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, STCW Convention*).

²⁶ Cf. <https://www.imo.org/en/KnowledgeCentre/ConferencesMeetings/Pages/SOLAS.aspx>.

Aplica-se aos marítimos que exercem funções a bordo de navios de mar autorizados a arvorar a bandeira de um Estado-parte, exceto àqueles que prestam serviço a bordo de navios de guerra, unidades auxiliares da marinha de guerra ou outros navios propriedade de um Estado ou por ele explorados e afetos exclusivamente a serviços governamentais de caráter não comercial, navios de pesca, embarcações de recreio que não sejam utilizadas com fins comerciais e navios de madeira de construção primitiva²⁷.

Destacam-se duas grandes revisões as quais introduziram um importante e vasto conjunto de Emendas: As Emendas de 95, que entraram em vigor em 1997, representaram a maior revisão da Convenção STCW 78 e surgem pela necessidade sentida de atualização e de harmonização dos requisitos mínimos de formação e certificação aplicados pelos Estados Parte aos seus marítimos, reduzindo assim as interpretações diferentes que iam sendo feitas pelos Estados Parte à STCW 78, como resultado do texto incluir demasiadas frases vagas, tais como “a contento da administração”.

A 25 junho de 2010 foram adotadas as Emendas de Manila, que entraram em vigor em 1 de janeiro de 2012, e tiveram como objetivo atualizar as disposições da Convenção e do Código STCW às necessidades atuais e aos avanços tecnológicos do transporte marítimo.

A Convenção do Trabalho Marítimo (2006) é o quarto pilar do regime regulamentar internacional para o transporte marítimo.

3. A Convenção do Trabalho Marítimo

A Convenção do Trabalho Marítimo (2006) foi adotada no âmbito da agência da ONU especializada nas questões do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

3.1. A OIT e a sua função normativa

A OIT, criada em 1919, é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho, responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, conforme programa exposto no preâmbulo da sua Constituição – «Constituição da OIT» – e na Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944²⁸.

²⁷ Artigo III.

²⁸ O texto original da Constituição, estabelecido em 1919, foi modificado pela emenda de 1922, em vigor a 4 de junho de 1934; pelo Auto de emenda de 1945, em vigor a 26 de setembro de 1946; pelo Auto de emenda de 1946,

Orienta-se pelo princípio do tripartismo – diálogo e cooperação entre governos, empregadores e trabalhadores – para a formulação de normas e de políticas para as questões do trabalho, que se reflete na sua estrutura, funcionamento e instrumentos normativos.

A sua estrutura é composta por representantes dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores, por decorrência da qual, no seu seio, os 181 governos de países membros e representantes dos “parceiros sociais” (sindicatos e empregadores) redigem as convenções internacionais que formam os padrões mínimos da base legal dos direitos dos trabalhadores a nível internacional, exercendo pressão normativa sobre os governos para cumprir e implementar padrões na legislação nacional.

Os seus órgãos são a Conferência Geral dos Representantes dos Membros (órgão plenário e deliberativo), um Conselho de Administração (órgão executivo), composto conforme o estabelecido no artigo 7.º, e um *Bureau* Internacional do Trabalho, a quem a centralização das informações relativas à regulamentação internacional das condições dos trabalhadores e do regime de trabalho e, em particular, o estudo das questões, a submeter a discussão na Conferência, com vista a adoção de convenções internacionais, sob a direção do Conselho de Administração – artigos 2.º, 3.º, 7.º e 10.º da Constituição da OIT.

O sistema de controlo da implementação pelos estados-Membros das Convenções é sustentado por órgãos de controlo, únicos a nível internacional, e opera através de um sistema regular ou por meio e reclamações.

De três em três anos, os governos devem apresentar um relatório explicando as medidas que adotaram na legislação e na prática para aplicar as oito convenções fundamentais e as quatro convenções de governação que tenham ratificado; para as outras convenções, exceto aquelas que são postas de parte (ou seja, cuja aplicação já não é controlada de forma regular), devem apresentar um relatório de seis em seis anos. Em 1926 foi criada a Comissão de Peritos, a fim de analisar os relatórios dos governos, que formula aos mesmos dois tipos de comentários: observações (publicadas no relatório anual da comissão) e pedidos diretos.

O procedimento de reclamações rege-se pelos artigos 24.º e 25.º da Constituição da OIT: confere às organizações de empregadores ou de trabalhadores o direito de as apresentarem ao Conselho de Administração da OIT, o qual, através de um Comité tripartido que pode ser constituído para examinar a reclamação e a resposta do governo, produz um relatório.

Quando um país se recusa a cumprir as recomendações de uma comissão de inquérito, ou a decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de

em vigor a 20 de abril de 1948; pelo Auto de emenda de 1953, em vigor a 20 de maio de 1954; pelo Auto de emenda de 1962, em vigor a 22 de maio de 1963 e pelo Auto de emenda de 1972, em vigor a 1 de novembro de 1974.

Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça adequada para assegurar a aplicação dessas recomendações – artigo 33.º da Constituição da OIT²⁹.

Os instrumentos normativos aprovados pela OIT – normas internacionais do trabalho – são essencialmente de dois tipos: as convenções, tratados internacionais abertos à ratificação dos Estados-Membros e com carácter vinculativo³⁰, e as recomendações, dirigidas aos estados Membros sem carácter vinculativo³¹.

Frequentemente, uma convenção enuncia os princípios fundamentais que devem ser aplicados pelos Estados que a ratificaram, enquanto a recomendação correspondente completa a convenção, propondo princípios orientadores mais precisos acerca da forma como a referida convenção pode ser aplicada. Existem ainda recomendações autónomas, isto é, que não estão associadas a nenhuma convenção.

Através da Declaração da OIT de 1998, os Estados-Membros reafirmaram o seu compromisso de «respeitar, promover e realizar, de boa fé» os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho³², que são quatro: a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

A importância desta Declaração reside no facto de todos os Estados-Membros terem assumido a obrigação de respeitar os princípios nela consagrados, quer tenham ou não ratificado as respetivas convenções da OIT³³, tendo sido, emendada a 10 de junho de 2022, na 110.ª Conferência Internacional do Trabalho.

As convenções fundamentais são: a Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006; Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999; Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima, 1973; Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; Convenção n.º 29, sobre

²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - As Regras do Jogo..., p. 112.

³⁰ Para os Estados, a quem incumbe rever as suas legislação e prática nacionais, à luz do texto da respetiva convenção, assim como aceitar um controle internacional da sua aplicação.

³¹ A lista destes instrumentos pode ser encontrada em www.ilo.org/normes.

³² Os direitos fundamentais no trabalho são expressão dos princípios constitucionais da OIT.

³³ DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, disponível em https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf [20-01-2023].

o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 [Protocolo de 2014 à Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930].

A Agenda 2030 da OIT dá ênfase à criação de oportunidades de emprego de qualidade e de condições de trabalho dignas para todos/as.

O Trabalho Digno está refletido no 8.º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS): “promoção do crescimento económico inclusivo e sustentável e o emprego e trabalho digno para todas as pessoas”, suportado por um conjunto de metas que se centram em dez aspetos chave: garantir o pleno emprego e o crescimento económico sustentável; acabar com o diferencial de salários entre homens e mulheres; promover o trabalho digno para os jovens- erradicar o trabalho infantil e o trabalho forçado; formalizar a economia informal; garantir os direitos no trabalho e ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os homens e mulheres; proteger os trabalhadores migrantes- criar e estender pisos nacionais de proteção social.

Os quatro pilares da Agenda para o Trabalho Digno³⁴ são a promoção do emprego e das empresas, a garantia dos direitos no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social, sendo a igualdade de género um tema transversal.

Quer os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, quer o dualismo das normas internacionais da OIT, quer o tripartidarismo que norteia o seu funcionamento, revelam-se particularmente importantes no transporte marítimo, setor no qual nem o regime centrado no Estado nem o emergente de padrões laborais privatísticos servem particularmente bem aos requisitos funcionais dos atores transnacionais (sindicatos e empregadores)³⁵.

Em 2001, os sindicatos de marítimos e os armadores da Comissão Marítima Conjunta da OIT propuseram uma convenção de trabalho marítimo consolidada, reunindo num único instrumento muitas convenções de trabalho marítimo existentes³⁶, atualizando-as e implementando um mecanismo próprio de aplicação.

Aprovada na Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em fevereiro de 2006, colhe elementos, tanto do atual regime global de direitos laborais da OIT, quanto do regime global de segurança marítima, centrado na IMO³⁷.

3.2. Estrutura, modo de funcionamento e atores da Convenção

³⁴ A agenda pode ser consultada em <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

³⁵ LILLIE - The ILO maritime ..., p. 192 (tradução livre).

³⁶ Que a Convenção revê e estão elencadas no seu artigo X.

³⁷ LILLIE, The ILO maritime ..., p. 192.

3.2.1. Estrutura e modo de funcionamento

A Convenção do Trabalho Marítimo foi aprovada em fevereiro de 2006, na 94.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

A sua entrada em vigor na ordem jurídica internacional ocorreu no dia 20 de agosto de 2013, doze meses após a trigésima ratificação, representando no mínimo trinta e três por cento da arqueação bruta da frota mercante mundial, devidamente registadas no BIT, – artigo VIII, n.ºs 3 e 4 – e, desde 2019, mais de 91% da arqueação bruta dos navios a nível mundial e sendo atualmente 101 os Estados que já a ratificaram³⁸.

É composta por três partes distintas, mas ligadas entre si, a saber, os artigos, as regras e o código.

Os artigos e as regras estabelecem os direitos e princípios fundamentais, bem como obrigações fundamentais dos Membros que ratificaram a Convenção, são obrigatórios³⁹ e não deverão, em caso algum, afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo que assegure condições mais favoráveis aos trabalhadores interessados que as por ela previstas – n.º 8 do artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Por outro lado, aplica-se a regra do tratamento não mais favorável: qualquer Membro cumpre as responsabilidades assumidas de modo a assegurar que os navios que arvoram a bandeira de um Estado que não a tenha ratificado não beneficiem de um tratamento mais favorável do que os navios que arvoram a bandeira de qualquer Estado que a tenha ratificado⁴⁰.

Por ultimo, e salvo disposição expressa em contrário⁴¹, aplica o princípio de equivalência substancial: os Estados-Membros que não estejam em condições de aplicar os direitos e os princípios da forma indicada na parte A do código estão autorizados a aplicá-las através de disposições legislativas, regulamentares ou outras que sejam substancialmente equivalentes, entendendo-se como tal as que favoreçam a plena realização do objetivo e do fim geral da disposição ou das disposições e dá efeito à disposição e disposições em questão.

O código indica o modo de aplicação das regras; é composto por uma parte A (normas obrigatórias) e uma parte B (princípios orientadores não obrigatórios).

O seu paradigma reflete a estrutura regulatória da indústria marítima⁴².

³⁸ Para informação quanto à ratificação e implementação ver: <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/database-ratification-implementation/lang-en/index.htm> [12 de fevereiro de 2023].

³⁹ Artigo VI, n.º 1.

⁴⁰ Artigo V, n.º 7.

⁴¹ Ver 3.3.3.

⁴² A Convenção não abrange a matéria dos documentos de identificação dos marítimos, de relevo para a segurança do transporte marítimo para as necessidades dos marítimos que estão em trânsito ou em transferência para embarcar noutro navio, ou para serem repatriados, e facilita as permissões para ir a terra, essenciais para o bem-estar e a saúde desses trabalhadores, que muitas vezes permanecem por vários meses em trabalho a bordo de um

3.2.2 Atores

Enquanto instrumento adotado no seio da OIT, a sua ratificação está aberta aos Estados-Membros⁴³, que são os seus principais sujeitos.

O poder regulatório dos Estados na indústria marítima reclama a intervenção dos: Estado de bandeira dos navios (com poderes de soberania nos termos desde logo definidos na CNUDM); Estados do porto e os Estados fornecedores de mão-de-obra⁴⁴.

Os Estados de bandeira, 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 a conformidade das condições de trabalho e de vida dos marítimos a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira, com as normas da Convenção – Regra 5.1 – incluindo através da implementação de um sistema de queixas a bordo.

O controlo dos Estados dos portos funciona através de inspeções aos navios estrangeiros que façam escala nos portos de um Membro, de acordo com as disposições do n.º 4 do artigo V, para verificar a conformidade com as prescrições da Convenção (direitos e condições de vida dos marítimos a bordo)⁴⁵.

A Convenção também cria obrigações para os Estados-Membros fornecedores de mão-de-obra, que devem assegurar o cumprimento das suas prescrições relativas ao funcionamento e às atividades dos serviços de recrutamento e colocação dos marítimos estabelecidos no seu território, mediante um sistema de inspeção e de vigilância, e de procedimentos legais em caso de infração às disposições em matéria de licenciamento e outras prescrições previstas na norma A1.4⁴⁶.

Tais obrigações encontram-se alinhadas com outros instrumentos internacionais, que tomaram especial relevo em 1997, quando entraram em vigor, a nível internacional, as emendas de 1995 à Convenção STCW 78, criando obrigações de garantir o cumprimento da mesma Convenção em matéria de formação e certificação dos marítimos.

A Convenção abrange ainda atores, a quem reconhece direitos e liberdades e impõe obrigações: os marítimos, os armadores, as organizações representativas de armadores e de marítimos e as organizações reconhecidas.

navio. Matéria que integra a Convenção sobre os Documentos de Identificação dos Marítimos (Revista), de 2003 (n.º 185).

⁴³ Artigo 1.º, 2, da Constituição da OIT.

⁴⁴ Artigo V.

⁴⁵ Regra 5.2.1, n.º 1.

⁴⁶ Regra 5.3 e norma A5.3, n.º 1.

Salvo disposição expressa em contrário, a Convenção aplica-se a todos os marítimos, enquanto a pessoa empregada ou contratada ou que trabalha, a qualquer título, a bordo de um navio a que se aplica a Convenção⁴⁷.

A noção de marítimo não tem – como resulta do inciso *a qualquer título* e de outras disposições da Convenção⁴⁸ –, por pressuposto o contexto de uma relação de trabalho juridicamente subordinada, tal como esta é definida pelos padrões da OIT⁴⁹.

Já, ao invés, é delimitada por referência a um vínculo, ou trabalho, a bordo de determinada categorias de navios⁵⁰.

Por outro lado, inclui o pessoal de cabina e de limpeza, empregados de bar e de mesa, animadores, cantores, o pessoal de cozinha e dos casinos, ou mesmo esteticistas, mesmo que aprendizes.

Uma resolução adotada pela Conferência OIT em 2006 fornece linhas de orientação quanto à delimitação do conceito, consentindo aos Estados de bandeira a possibilidade – em consulta tripartida, e no processo de transposição da Convenção – de estabelecer exceções como para o caso de animadores (para navios de passageiros), inspetores e supervisores⁵¹.

São válidos com critérios orientadores: o tempo de duração da permanência a bordo das pessoas em questão; o seu principal local de trabalho; a frequência dos períodos de trabalho desempenhado a bordo; o objetivo desse trabalho; a proteção que normalmente seria disponibilizada para as pessoas em questão relativamente ao trabalho e condições sociais para assegurar que são comparáveis com as estabelecidas pela Convenção.

Quem desempenhe regularmente a sua atividade a bordo de um navio por unidades de tempo superiores a “curtos períodos” pode ser considerado marítimo. Assim, os trabalhadores de equipas de reparação e manutenção a bordo, bem como o pessoal de serviços hoteleiros a bordo de cruzeiros⁵².

Por navio designa-se 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 portuária⁵³.

⁴⁷ Artigo II, n.º 1, alínea f), e n.º 2.

⁴⁸ Veja-se, na Norma A2.1, a), «(...) os marítimos (...), *quando não sejam assalariados* (...)» (sublinhado nosso).

⁴⁹ Veja-se Recomendação Relativa à Relação de Trabalho, 2006 (n.º 198).

⁵⁰ Seguindo, também aqui, o padrão OIT noutras Convenções, como a Convenção n.º 185, sobre os Documentos de Identificação dos Marítimos, 2003 (n.º 185), já referenciada.

⁵¹ Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 94th (Maritime) Session (Geneva, February 2006) Resolution concerning the promotion of the Maritime Labour Convention, 2006 [6 de fevereiro de 2023].

⁵² Artigo II, n.º 3.

⁵³ Artigo II, n.º 1, alínea i).

Aplica-se a todos os navios, públicos ou privados, habitualmente afetos a atividades comerciais.

Excetuam-se (i) os navios afetos à pesca ou a atividade análoga e das embarcações de construção tradicional como *dhow*s e juncos, (ii) os navios de guerra ou unidades auxiliares da marinha de guerra, os quais – para além da atividade não ser comercial – são expressamente excluídos do âmbito de aplicação da Convenção⁵⁴.

A conceptualização quer de uma categoria de pessoas como marítimos, quer da aplicabilidade da Convenção a determinado navio ou categoria de navios, será resolvida pela autoridade competente⁵⁵ de cada um dos Membros, após consulta às organizações de armadores e de marítimos interessadas⁵⁶.

Importante ator na Convenção é o armador, proprietário do navio ou qualquer entidade ou pessoa, tal como o gestor, agente ou fretador a casco nu, a quem o proprietário tenha confiado a responsabilidade da exploração do navio e que, assumindo essa responsabilidade, tenha aceite encarregar-se das tarefas e obrigações que incumbem aos armadores nos termos da Convenção, independentemente de outras entidades ou pessoas assumirem, em seu nome, a execução de algumas dessas tarefas ou responsabilidades⁵⁷.

Esta definição, abrangente, aplica-se mesmo que outras organizações ou pessoas cumpram determinados deveres ou responsabilidades em nome do armador e “foi adotada para refletir a ideia de que, independentemente das disposições comerciais ou outras relativas às operações de um navio, deve existir uma entidade única, «o armador», responsável pelas condições de vida e de trabalho dos marítimos. Esta ideia encontra também expressão na exigência de que todos os contratos de trabalho marítimos sejam assinados pelo armador ou por um representante do armador”⁵⁸.

As organizações reconhecidas pelos Estados podem levar a cabo inspeções e certificações mediante as quais a Convenção se implementa eficazmente⁵⁹.

⁵⁴ Artigo II, n.º 4.

⁵⁵ Artigo II, n.º 1, al. a).

⁵⁶ Artigo II, n.º 3 e n.º 5.

⁵⁷ Artigo II, n.º 1, alínea j).

⁵⁸ OIT- **Questões Frequentes** ..., p. 27.

⁵⁹ Regra 5.1.2, norma A5.1.2. e princípio orientador B5.1.2. Mais desenvolvimentos em 3.3.3.

Por ultimo, resultado do tripartidarismo⁶⁰ que informa os instrumentos normativos da OIT, os grupos dos representantes dos armadores e dos marítimos – a ICS (*International Chamber of Shipping*) – Câmara Internacional da Marinha Mercante) – e a ITF (*International Transport Workers' Federation*) – Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes)–, têm nela expressiva intervenção, e, sendo a Convenção em si um instrumento dinâmico, podem, quando nomeados para a Comissão referida no artigo XI, propor emendas ao código⁶¹.

3.3 Conteúdo da Convenção

A Convenção, *desejando elaborar um instrumento único e coerente que integre, tanto quanto possível, todas as normas atualizadas contidas nas convenções e recomendações internacionais do trabalho marítimo existentes, bem como os princípios fundamentais enunciados noutras convenções internacionais do trabalho*, afirma no seu preâmbulo o propósito de garantir o direito de todos os marítimos a um emprego digno.

Distingue os direitos e princípios fundamentais (artigo III) e direitos em matéria de emprego e direitos sociais dos marítimos (artigo IV).

3.3.1 Direitos e princípios fundamentais

Direitos fundamentais são aqueles inerentes à condição da pessoa humana dos marítimos cuja justificação radica no grau de envolvimento da personalidade deste no vínculo laboral, que decorre da inseparabilidade da prestação e da pessoa do trabalhador, implicando fortes restrições aos seus limites⁶².

Nos termos do artigo III da Convenção, todos os Estados-Membros devem verificar se as disposições da sua legislação respeitam os seguintes direitos fundamentais: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de toda e

⁶⁰ Foi na sequência de consultas tripartidas levadas a cabo em 2016 que os atores tripartidos no Jibuti decidiram por unanimidade ratificar a Convenção, cf. Organização Internacional do Trabalho – As regras do jogo (...), p. 50.

⁶¹ Artigo XV, n.º 2.

As ultimas foram aprovadas em 6 de junho de 2022, que incluem alterações em matéria de recrutamento e colocação (norma A1.4), repatriamento (norma A2.5.1), instalações (norma A3.1 e princípio orientador B3.1.1.), refeições (norma A3.2) e cuidados médicos (norma A4.1 e princípio orientador B4.4.2), mas que ainda não entraram em vigor.

⁶² Para mais desenvolvimentos quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores, e da sua justificação, ABRANTES, José João, *Contrat de Travail et Droits Fondamentaux – Contribution à une Dogmatique Commune Européene, avec Référence Speciel au Droit Allemand et ou Droit Portugais*, Frankfurt am Main, 2000 p. 124 e segs e 164 e segs., Apud PALMA RAMALHO - *Direitos de personalidade ...*, p. 619-638.

qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão⁶³.

Estes direitos fundamentais correspondem aos princípios e direitos enunciados na sua Constituição e na Declaração de Filadélfia que têm sido expressos e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização, elencados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1988), emendada a 10 de junho de 2022, na 110.^a Conferência Internacional do Trabalho.

Se a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório⁶⁴ e do trabalho infantil⁶⁵, encontra expressão direta e abrangente na Convenção, por decorrência das disposições específicas relativas a contratos de trabalho, ao repatriamento e à idade mínima, já a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão convocam regulamentação, nos parâmetros da OIT.

O princípio da liberdade sindical está na base dos valores da OIT: é consagrado pela Constituição da Organização (1919), pela Declaração de Filadélfia (1944) e pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). É igualmente um direito proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).

A liberdade de associação é também objeto de regulamentação na Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, aplicável a todas as indústrias, incluindo a do sector de transportes marítimos, 1948 (n.º 87), da Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (n.º 98) e da Convenção relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, 1971 (n.º 135).

A Convenção garante que os marítimos têm o direito, sem autorização prévia, a constituir organizações da sua escolha, assim como a filiar-se nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas, suportando o pagamento das quotizações sindicais.

⁶³ O elenco é abrangente dos *direitos fundamentais especificamente laborais*, *máxime* dos direitos coletivos dos trabalhadores e dos direitos fundamentais *não especificamente laborais*, da pessoa e do cidadão que o trabalhador mantém na empresa – ABRANTES - Direitos fundamentais ..., p. 15.

⁶⁴ Convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado, 1930 e Convenção (n.º 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957.

⁶⁵ Convenção (n.º 138) sobre a idade mínima, 1973 e Convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.

Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, «a afirmação do princípio da liberdade sindical», a escolha dos marítimos deve ser respeitada não apenas pelo armador, mas também pelos demais sindicatos⁶⁶.

O direito de negociação coletiva é objeto de regulamentação na Convenção da Organização Internacional do Trabalho, 1949 (n.º 98), sobre o direito de organização e de negociação coletiva, aplicável a todas as indústrias, incluindo a do sector de transportes marítimos, e Convenção sobre a negociação coletiva, 1981 (n.º 154).

Consagra-se o princípio de que a regulação das condições de emprego através de negociação coletiva deve ser voluntária.

A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão a que alude o artigo III, alínea d), segue a par da Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958 (n.º 111), ambas precedidas pela Convenção universal sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, 1951 (n.º 100), primeiro instrumento de referência a consagrar o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina a todos os trabalhadores, para um trabalho de valor igual.

Na Convenção, a discriminação em razão de fatores como a raça, cor, nacionalidade, convicções religiosas ou género nunca podem servir de base para a determinação das condições de trabalho⁶⁷.

Emendada em 2016, prevê-se o dever da autoridade competente assegurar que o assédio seja tido em conta nas consequências para a saúde e a segurança, particularmente – princípio orientador B4.3.1, n.º 4, al. d) – e que qualquer comportamento hostil ou vingativo, abuso físico, social ou psicológico, causado por discriminação em razão da raça, cor, convicções religiosas, ou género ou simplesmente por desagrado relativamente a uma pessoa (marítimo) deve ser eliminado. Recordados pela OIT como uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente – preâmbulo à Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019 (n.º 190).

Os armadores têm a obrigação de garantir que existem políticas para a eliminação de todas as formas de assédio e intimidação do pessoal navegante a bordo dos seus navios, que

⁶⁶ Artigo III, al. a).

⁶⁷ Artigo III, al. d).

devem incluir medidas disciplinares com vista a garantir tais objetivos, e que esta seja seguida pela tripulação, a bordo ou em terra, que lhe estejam, direta ou indiretamente, subordinados.

A ICS e a ITF desenvolveram orientações relativas às melhores práticas para eliminar o assédio e a violência a bordo⁶⁸, que incluem mecanismos de queixas e proteção da privacidade e a confidencialidade, em linha com o artigo 10.º, n.º 1, al. b), e n.º 3, da Convenção OIT n.º 190.

3.3.2 Direitos em matéria de emprego e direitos sociais dos marítimos

A Convenção também coloca grande ênfase noutros direitos dos marítimos, e impõe aos Estados-Membros o dever de assegurar, nos limites da sua jurisdição, o pleno respeito pelos direitos em matéria de emprego e dos direitos sociais dos marítimos, que elenca no artigo IV.

Direitos sociais são os que – aos invés dos fundamentais que radicam na condição humana ou pessoalidade da relação (de trabalho) –, compreendem “deveres objectivos”, dirigidos ao legislador e ao poder executivo⁶⁹.

A saber, todos os marítimos têm direito: (i) a um local de trabalho seguro, em que as normas de segurança sejam respeitadas; (ii) a condições de trabalho justas; (iii) a condições dignas de trabalho e de vida a bordo dos navios; (iv) à proteção da saúde, cuidados médicos, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social.

Estes direitos estão expressos nas disposições das regras e do código da Convenção e estão agrupadas em cinco áreas, designadas de Títulos, a que acresce um quinto título, atinente ao seu cumprimento e aplicação.

Cada título contém grupos de disposições relativas a um direito ou um princípio (ou a uma medida de aplicação, no Título 5), com uma numeração correspondente.

3.3.2.1 Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos navios.

Condições mínimas para o trabalho dos marítimos a bordo são: idade mínima; certificado médico; formação e qualificações; recrutamento e colocação dos marítimos.

Consubstanciando direitos sociais, são geradoras de obrigações, para o armador.

⁶⁸ Disponível https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2022-02/PT_Harassment%20Guide.pdf [18 de fevereiro de 2023].

⁶⁹ QUEIROZ - Direitos fundamentais sociais ..., p. 78.

As particulares exigências do trabalho no mar justificam a importância, conferida na Convenção à idade, como primeira condição mínima necessária para o trabalho dos marítimos, ainda apenas no seu limiar mínimo. Tem como objetivo declarado garantir que nenhuma pessoa que não tenha atingido tal idade mínima trabalhe a bordo de um navio – regra 1.1. – e a obrigatoriedade de verificação, pelos Membros, de que a respetiva legislação respeita a abolição efetiva do trabalho infantil (artigo III).

Nas regras, a Convenção adota um conceito dinâmico de idade: começa por não fixar uma idade mínima, estabelecendo um duplo patamar para tal condição: o primeiro, reportado à data da entrada em vigor da Convenção (20 de agosto de 2013), de 16 anos, e um segundo, para os casos especificados no Código, que constituirá um patamar idade mínima superior, como respetivamente decorre dos n.ºs 2 e 3, da regra 1.1.

Tal opção insere-se numa referência normativa harmonizada com os demais instrumentos internacionais⁷⁰, limitando a possibilidade da sua alteração já que a regra 1.1 (como as demais e os artigos) só podem ser emendados pela Conferência, ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT⁷¹, ao passo que os patamares de idade constante do Código – fixados na norma A1.1 e princípio B1.1 – podem ser objeto de emendas segundo o procedimento simplificado descrito no artigo XV da Convenção.

A fixação dos 16 anos não deixa de suscitar uma nota crítica, no alinhamento com outros instrumentos da OIT, como a Convenção relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e à ação imediata com vista à sua eliminação, 1999 (n.º 182) e Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (n.º 190).

À luz destes instrumentos o trabalho no mar antes dos 18 anos deve ser sempre tido como uma das piores formas de trabalho infantil: por um lado, implica necessariamente os trabalhos perigosos do ponto 3, alínea e), da Recomendação (assumindo-se como uma das piores formas de trabalho infantil), e, por outro, enquadra-se nos tipos de trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade “da criança”, visados na alínea d) do artigo 3.º da Convenção n.º 182, já que o jovem marítimo (entre os 16 e os 18 anos) fica retido nas instalações do empregador.

Já na norma A1.1 veda-se ao armador a contratação, emprego ou o trabalho, a bordo de um navio de qualquer pessoa menor de 16 anos (n.º 1) ou menor de 18 anos para “trabalho

⁷⁰ Admitindo-se, como exceção, o trabalho a partir dos 15 anos, na Convenção relativa ao trabalho no setor da pesca, 2007 (n.º 188), para os jovens não abrangidos pela escolaridade mínima obrigatória imposta pela legislação nacional e que frequentam uma formação profissional na área da pesca, ou ainda para a execução de trabalhos leves durante as férias escolares, a autorizar pela autoridade nacional. Criticamente, Becker-Weinberg - *Time to get serious...*, p. 7-8.

⁷¹ Artigo XIV da Convenção.

noturno” ou trabalho prestado em “circunstâncias que podem resultar perigosas para a saúde ou segurança dos trabalhadores marítimos”, conceitos que a Convenção não define, remetendo para a legislação e a prática nacionais.

O termo “noite”, sem prejuízo de tal remissão, deve em qualquer caso abranger um período de, pelo menos, nove horas consecutivas com início, o mais tardar, à meia-noite e terminando, no mínimo, às 5 horas da manhã, admitindo-se derrogações, pela autoridade competente, sempre que: a formação efetiva dos marítimos envolvidos no quadro de programas e planos de estudos estabelecidos possa ficar comprometida ou a natureza particular da tarefa ou um programa de formação reconhecido exija que os marítimos visados pela derrogação trabalhem à noite.

A Convenção estabelece ainda orientações a adotar relativamente aos jovens marítimos em matéria de educação e quanto à sua segurança e saúde⁷².

Veda o emprego, a contratação, ou o trabalho como cozinheiro de bordo aos marítimos com menos de 18 anos⁷³.

A duração do tempo de trabalho e do descanso dos jovens marítimos encontra-se em princípios orientadores, excepcionando – com indicação dos motivos e assinadas pelo comandante – os casos impossibilidade de conciliação com o serviço de quartos dos jovens marítimos no convés, na casa das máquinas, no serviço geral ou por terem sido estabelecidos previamente turnos de trabalho, ou de comprometimento da formação efetiva dos jovens marítimos, de acordo com os programas e planos de estudos estabelecidos e as situações de urgência⁷⁴.

A Convenção recomenda a criação de medidas para o gozo de férias pelos jovens marítimos que tenham trabalhado seis meses ou um período inferior, ao abrigo de uma convenção coletiva ou de um contrato de trabalho marítimo, sem ter gozado férias a bordo de um navio que viaje para o estrangeiro, que não tenha regressado ao país do seu domicílio durante esse período e que não venha a regressar nos três meses de viagem subsequente, como o direito ao repatriamento⁷⁵.

Com o objetivo de garantir que todos os marítimos estão clinicamente aptos para o exercício de funções no mar, nenhum marítimo pode trabalhar a bordo de um navio sem possuir um certificado médico que ateste que está clinicamente apto para exercer as suas funções,

⁷² Princípio orientador B4.3.10.

⁷³ Norma A3.2. n.º 8.

⁷⁴ Princípio orientador B2.3.1, n.º 1, 2, n.º 3 e n.º 4.

⁷⁵ Princípio orientador B2.4.4.

admitindo-se exceções apenas nos casos especificados no Código: os casos de urgência (em que a autoridade competente poderá autorizar um marítimo a trabalhar sem certificado válido até ao porto de escala seguinte onde lhe possa ser emitido um, cumprindo as normas previstas na Convenção, desde que o período de validade da autorização não seja superior a três meses e que o marítimo interessado esteja em posse de um certificado médico caducado em data recente) e aqueles em que o certificado expire no decorrer de uma viagem, desde que este período não seja superior a três meses⁷⁶.

A certificação médica radica em exigências atinentes à segurança marítima a bordo e proteção do marítimo, envolvendo-o, mas também o armador, a autoridade competente dos Estados-Membros, os médicos, os examinadores, os representantes dos marítimos e, ainda todas as outras pessoas interessadas na realização das visitas médicas destinadas a determinar a aptidão física dos futuros marítimos e dos marítimos em atividade⁷⁷.

O certificado deve ter devidamente em conta as Diretivas OIT/ OMS (Organização Marítima Internacional ou a Organização Mundial de Saúde) para a realização de exames médicos de aptidão pré-embarque e periódicos aos marítimos⁷⁸ e consideram-se conformes as formações e certificados que respeitem os instrumentos obrigatórios adotados pela OMI, designadamente a Convenção STCW, de 1978⁷⁹, com as emendas de Manila 2010⁸⁰.

No caso dos marítimos que trabalhem a bordo de navios que efetuem normalmente viagens internacionais (para efeitos de certificado de trabalho marítimo e declaração de conformidade do trabalho marítimo a regra 5.1.3 designa como internacional a viagem de um país para um porto de outro país), o certificado deverá ser emitido pelo menos em língua inglesa⁸¹.

São menções obrigatórias as relativas à audição e à visão do marítimo, bem como a percepção satisfatória das cores⁸², e a de que o interessado não tem qualquer problema médico que possa ser agravado pelo serviço no mar, torná-lo inapto ou colocar em perigo a saúde de outras pessoas a bordo⁸³.

⁷⁶ Regra 1.2. As exceções, referenciadas no n.º 2 deste preceito, estão elencadas nos números 8 e 9 da norma A1.2.

⁷⁷ Cf. elenco constante do princípio orientador B1.2.1.

⁷⁸ Norma A1.2, n.º 3.

⁷⁹ N.º 3 da regra 1.3.

⁸⁰ Que entraram em vigor a 1 de janeiro de 2012, sendo os requisitos relativos à formação e qualificação desde julho de 2013: <https://maritime.solent.ac.uk/maritime-industry/stcw-manila-amendments> [23 de dezembro de 2022].

⁸¹ N.º 10 da Norma A1.2.

⁸² O certificado relativo à percepção das cores tem validade de seis anos, de acordo com o disposto na alínea b), do n.º 7, da norma A1.2.

⁸³ Norma A1.2, n.º 6, alínea b).

O certificado médico é válido por um período de dois anos, excetuando o caso dos marítimos com idade inferior a dezoito anos, caso em que o período máximo de validade será de um ano⁸⁴.

Com o objetivo de garantir que os marítimos têm a formação ou qualificação para o exercício das respetivas funções a bordo dos navios, devem ser titulares de um certificado de aptidão, ou estarem qualificados, a qualquer outro título, para tal exercício, e ter concluído com aproveitamento um curso de formação sobre segurança pessoal a bordo de navios, condição de autorização a trabalhar a bordo de um navio⁸⁵.

Consideram-se conformes as formações e certificados que respeitem os instrumentos obrigatórios adotados pela OMI, como a Convenção STCW, de 1978⁸⁶, com as emendas de Manila 2010⁸⁷, designadamente no que se refere aos marítimos empregados como cozinheiros de bordo, encarregues da preparação das refeições⁸⁸.

A regra impõe também aos Estados-Membros (e já não ao Estado de bandeira), o dever de promoverem o desenvolvimento das carreiras e das aptidões profissionais e oportunidades de emprego dos marítimos⁸⁹.

Revogou-se a Convenção sobre o diploma de aptidão de marinheiro qualificado, 1946 (n.º 74)⁹⁰.

O recrutamento e a colocação dos marítimos conheceu o seu primeiro quadro normativo no seio da OIT – a funcionar, também, através de um sistema de autorizações e licenciamento – com a Convenção sobre o recrutamento e a colocação dos marítimos, 1996 (n.º 179), que a Convenção revê⁹¹.

Serviços de recrutamento e de colocação de marítimos são qualquer pessoa, sociedade, instituição, agência ou outra organização do sector público ou privado que se ocupa do recrutamento de marítimos em nome de armadores ou da sua colocação ao serviço de armadores⁹², com o objetivo de garantir que os marítimos têm acesso a um sistema eficiente,

⁸⁴ Alínea a) do n.º 7 da norma A1.2.

⁸⁵ Regra 1.3, n.ºs 2 e 3.

⁸⁶ N.º 3 da regra 1.3.

⁸⁷ Que entraram em vigor a 1 de janeiro de 2012.

⁸⁸ N.º 3 da regra 3.2.; n.º 3 da norma A3.2 e princípio orientador B3.2.2.

⁸⁹ Regra 2.8.

⁹⁰ Ab-rogada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua 109.ª sessão, realizada em Genebra, em 19 de junho de 2021.

⁹¹ Artigo X. De todo o modo a Convenção 179 foi retirada por decisão da Conferência Internacional do Trabalho na 109.ª reunião (2021).

⁹² Artigo II, n.º 1, alínea h).

transparente e bem regulamentado, com o intuito de promover os direitos dos marítimos em matéria de emprego.

É gratuito para o marítimo; pode ser efetuado pelo armador, ou através de mecanismos de intermediação, em regra agências de recrutamento⁹³.

O regime do recrutamento e colocação cria obrigações para os Estados (fornecedor de mão-de-obra, ou Estado de residência do marítimo), os armadores e as agências.

As obrigações dos Estados fornecedores de mão-de-obra abrangem a matéria relativas à certificação de competências, documentos de identidade e recrutamento. Os Estados fornecedores de mão-de-obra são agora envolvidos diretamente na aplicação da Convenção: estão incumbidos de fazer cumprir as exigências desta relativamente às agências de recrutamento de mão-de-obra que operam em seu território⁹⁴, designadamente as que se relacionam com a garantia de que os custos de utilização de agências de recrutamento são suportados pelo armador, e não o marítimo⁹⁵, e de impedir os serviços de recrutamento e de colocação privados de recorrer a mecanismos para impedir ou dissuadir os marítimos de obter um emprego para o qual possuam as qualificações requeridas⁹⁶. Tanto mais que, se esses Estados não forem outorgantes da Convenção, o controlo dos parâmetros da Convenção opera de “modo indireto”⁹⁷, já que os navios podem ser impedidos de entrar nos portos.

Em conformidade com o anexo A5-I, o recurso a serviços de recrutamento e colocação privados, licenciados ou certificados ou regulamentados constitui uma das condições de trabalho e de vida dos marítimos que devem ser inspecionadas e aprovadas pelo Estado de bandeira antes da certificação de um navio, de acordo com o n.º 1 da norma A5.1.3.

Aos serviços privados de recrutamento incumbem⁹⁸ deveres de verificação das exigências da contratação (assegurando a confidencialidade dos dados pessoais pertinentes para o emprego⁹⁹) e de proteção financeira em caso do seu incumprimento; de manutenção dos respetivos registos; de informação aos marítimos das suas condições de trabalho; de exame e reencaminhamento das queixas e ainda de se assegurar que o armador tem, na medida do possível, meios para evitar que os marítimos sejam abandonados num porto estrangeiro.

⁹³ Regra 1.4, n.º 1 e 2.

A única exceção quanto aos custos a suportar pelos marítimos são os custos com o certificado médico e o com a obtenção de passaporte ou outro documento válido de circulação, devendo, no entanto, os custos dos vistos ser suportados pelo armador – ICS- Guidelines ..., p. 39.

⁹⁴ Regra 1.4, n.º 3.

⁹⁵ LILLIE, The ILO maritime ..., p. 201.

⁹⁶ N.º 5 da norma A1.4., alínea a).

⁹⁷ DOZO MOUGÁN - El papel de las agencias..., p. 480.

⁹⁸ Alínea c) da norma A1.4, n.º 5.

⁹⁹ Princípio orientador B1.4.1, n.º 2, alínea b).

Todos os marítimos – ainda que a trabalhar para uma agência de recrutamento – devem ter um contrato de trabalho assinado pelo armador (ou representante), que o identifique como parte responsável nos termos do contrato e abranja as menções elencadas no n.º 4 da norma A2.1, sem prejuízo da responsabilidade da agência de recrutamento de tripulações¹⁰⁰.

Os armadores que recorram a serviços de recrutamento e colocação de marítimos sediado num país que não a tenha ratificado, deverão providenciar informação à autoridade competente sobre a regulamentação aplicável ao serviço em causa, de forma a assegurar-se que este opera de acordo com as normas nela previstas¹⁰¹.

Tais elementos estão sujeitos à inspeção pela autoridade competente.

3.3.2.2 Condições de trabalho

O Título 2 da Convenção trata das questões atinentes às condições de trabalho dos marítimos, nelas se incluindo a forma, a formação e questões de conteúdo do contrato de trabalho marítimo, estas em sete regras respeitantes, designadamente (i) à retribuição; (ii) ao tempo de trabalho e descanso, (iii) às férias, (iv) ao repatriamento, (v) à indemnização dos marítimos em caso de perda do navio ou de naufrágio, (vi) às lotações e (vii) ao desenvolvimento das carreiras e das aptidões profissionais.

O contrato de trabalho marítimo é, nos termos da Convenção, um contrato formal.

A exigência de forma escrita tem por objetivo garantir aos marítimos um contrato de trabalho equitativo, redigido em termos claros, de cumprimento obrigatório e em conformidade com as normas enunciadas no Código da Convenção¹⁰².

O conteúdo do contrato deve ser indicado pelo direito dos Estados-Membros, mas deve incluir, sempre: a identificação das partes (nome completo, idade ou data de nascimento e local de nascimento do marítimo e nome e morada do armador); local e data de celebração do contrato de trabalho marítimo; a função a desempenhar pelo marítimo; e alguns dos direitos, como a retribuição, ou respetiva fórmula de cálculo; as férias anuais pagas, ou respetiva fórmula de cálculo; termo do contrato e respetivas condições, consoante esteja em causa um contrato por tempo indeterminado, um contrato termo certo ou um contrato para uma só viagem;

¹⁰⁰ OIT - Questões Frequentes (...), p. 37.

¹⁰¹ Regra 1.4., n.º 3, e norma A1.4., n.º 8 e 9.

¹⁰² Ficando garantido o acesso – aos marítimos, armadores, inspetores do Estado do pavilhão e inspetores incumbidos do controlo pelo Estado do porto – à informação quanto às condições de trabalho dos marítimos.

prestações garantidas ao marítimo pelo armador, em matéria de proteção de saúde e de segurança social; repatriamento e a menção à convenção coletiva, se existir.

Além da redação do contrato em si (regra 2.1), a Convenção define deveres para os Estados-Membros (norma A2.1, n.º 1, 3, parte final, 4, 5 e 6), e obrigações e direitos das partes.

Aos Estados-Membros, incumbe o dever de adotar legislação que defina as exigências de conteúdo e forma do contrato em conformidade com as normas enunciadas no Código, incluindo os supra consignados¹⁰³ – e que cumpram as prescrições mencionadas nas alíneas a) a e) do n.º 1 da norma A2.1.

A saber, que permitam o exame e informação dos direitos e responsabilidades pelos marítimos, ainda antes da assinatura do contrato¹⁰⁴ e pelos funcionários da autoridade competente, incluindo nos portos onde o navio faça escala¹⁰⁵; que assegure que os marítimos recebam registo de embarque¹⁰⁶, que poderá ser uma cédula marítima¹⁰⁷ e que garanta a disponibilidade, bordo, de um exemplar da convenção coletiva sempre que o contrato de trabalho marítimo for constituído total ou parcialmente por uma em inglês.

Exceto em navios afetos apenas a viagens domésticas¹⁰⁸ o contrato e as partes da convenção coletiva sujeitas a inspeção por parte do Estado do porto, de acordo com as disposições da Regra 5.2 da Convenção, devem estar disponíveis a bordo.

A International Chamber of Shipping (ICS) dá nota que do conteúdo do contrato deverão ainda constar as situações em que o marítimo tem direito a prestações por doença, cuidados médicos e os procedimentos aplicáveis em matéria disciplinares¹⁰⁹.

A Regra 2.1 foi emendada em 2018, para assegurar que cada Membro exija que o contrato de trabalho de um marítimo continuará a ter efeito enquanto um marítimo for mantido em cativeiro dentro ou fora do navio em decorrência de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios, independentemente da data fixada para o contrato expirar já ter decorrido ou de qualquer uma das partes ter dado aviso para suspendê-lo ou rescindi-lo. Neste contexto, os termos:

- Pirataria tem o mesmo significado que na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, 1982;

- Assalto à mão armada contra navios significa qualquer ato ilegal de violência ou detenção ou qualquer ato de depredação, ou ameaça de depredação, que não seja um ato de

¹⁰³ Regra 2.1., n.º 1 e norma A2. 1, n.º 4.

¹⁰⁴ Norma A2.1, n.º 1, alínea b).

¹⁰⁵ Norma A2.1, n.º 1, alínea d).

¹⁰⁶ Sem apreciação da qualidade do trabalho ou remuneração (norma A2.1, n.º 1, al. e), e n.º 3).

¹⁰⁷ Princípio orientador B2.1.1.

¹⁰⁸ Por contraposição às internacionais, supramencionadas, para os navios.

¹⁰⁹ ICS - Guidelines ..., p. 43.

pirataria, cometido para fins particulares e dirigido contra um navio ou contra pessoas ou bens a bordo de tal navio, dentro da jurisdição de um Estado águas interiores, águas arquipelágicas e mar territorial, ou qualquer ato de incitar ou de facilitar intencionalmente um ato descrito acima¹¹⁰.

Em matéria das retribuições a Convenção concede uma larga margem de discrição aos Estados-Membros.

À data da entrada em vigor da Convenção encontrava-se em vigor a Recomendação OIT n.º 187 referente a *Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation*, 1996¹¹¹, que foi retirada por decisão da Conferência Internacional do Trabalho na 109.ª Sessão (2021).

A Convenção fornece extensas orientações – princípios orientadores (B2.2) –, para cumprimento das prescrições obrigatórias, constantes de uma única Regra (2.2) e de uma única norma (A2.2).

É também profícua em termos conceptuais: refere-se a compensação; quantias; montantes; pagamentos suplementares; prémios; gratificações; prestações complementares, retribuição mínima e retribuição, retribuição base e retribuição consolidada.

Com o objetivo de assegurar aos marítimos a retribuição do seu trabalho, a regra 2.2 consigna – apenas – a regularidade e a integralidade da retribuição: a retribuição deve ser recebida pelo marítimo em períodos certos ou aproximadamente certos e paga na sua totalidade.

Ainda com carácter obrigatório, a norma A2.2. cria deveres e obrigações, dirigidos, ora aos Estados-Membros, ora ao armador.

Aos Estados-Membros cabe exigir que as remunerações dos trabalhadores a bordo de navios que arvoram a sua bandeira, sejam efetuadas em intervalos não superiores a um mês, em conformidade com as disposições das convenções coletivas aplicadas (n.º 1) e que o armador tome medidas para que os marítimos tenham a possibilidade de fazer chegar uma parte ou a totalidade das suas remunerações às respetivas famílias, pessoas a cargo ou beneficiários legais (n.º 3), designadamente através de um serviço – pelo qual pode ser cobrada uma taxa de

¹¹⁰ Paragrafo 2.2. do Código (IMO) de prática para a investigação de crimes de pirataria e assalto de navios à mão armada, adotada a 2 de dezembro de 2009. Este documento está anexo à resolução IMO A.1025(26), de 18 de janeiro de 2010. Para a distinção de conceitos, ver, ainda, INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION - Reports on Acts of Piracy and Armed Robbery against Ships: Annual Report 2009, Annex 2, MSC4/Circ. 152, 29 March 2010 [12 de fevereiro de 2023].

¹¹¹ Que substituirá a Convenção relativa à fixação dos salários mínimos, 1970 (n.º 131).

montante razoável¹¹² –, que assegure que estes pagamentos cheguem atempada e diretamente à pessoa ou às pessoas designadas pelos marítimos (n.ºs 4 e 5) .

Aos armadores incumbe o dever de pagamento da remuneração, periódica e completa, e a entrega aos marítimos de extratos de contas (registos mensais) detalhados, obrigação que se encontra sujeita ao controlo tanto do Estado do pavilhão, como do Estado do porto (n.º 2).

No cálculo e pagamento dos salários, importa ter em devida consideração os princípios orientadores estabelecidos na parte B do Código¹¹³, referentes: ao cálculo e pagamento da retribuição, às retribuições mínimas e às retribuições (mensal mínima ou retribuição base) dos marinheiros qualificados¹¹⁴, para o qual a Convenção providencia definições específicas de marinheiro qualificado¹¹⁵; retribuição ou retribuição base¹¹⁶; retribuição consolidada¹¹⁷; duração do trabalho¹¹⁸ e horas suplementares¹¹⁹.

Não resulta da Convenção (artigos, regras ou normas obrigatórias) o dever, para os Estados-Membros, de adoção de legislação que estabeleça o nível das retribuições – ainda que mínimas – dos marítimos, mas apenas o de definir procedimentos para a sua determinação¹²⁰.

No entanto, e relativamente à parte da retribuição integral ou parcialmente consolidada que corresponde à duração normal do trabalho – a retribuição pelo período normal de trabalho, no mar e no porto, não deve ser inferior ao salário mínimo aplicável¹²¹.

A Convenção, com respeito pelas normas internacionais do trabalho relativas a retribuições mínimas, privilegia a liberdade e o papel dos parceiros sociais desde logo o princípio da livre negociação coletiva, como resulta da ressalva do n.º 1 do princípio orientador B2.2,3.

Para os marinheiros qualificados a retribuição ou retribuição base para um mês de trabalho não deve ser inferior ao montante periodicamente estabelecido pela Comissão Paritária Marítima, ou por qualquer outro órgão autorizado pelo Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho. Por decisão do Conselho de Administração, o Diretor-

¹¹² E, salvo disposição em contrário, a taxa de câmbio aplicada deverá, de acordo com a legislação nacional, corresponder à taxa corrente do mercado ou à taxa oficial publicada e não ser desfavorável para o marítimo.

¹¹³ Norma A2.2, n.º 6.

¹¹⁴ Princípios orientadores B2.2, 2 (cálculo e pagamento); B2.2, 3 (retribuições mínimas) e B2.2, 4 (montante mensal mínimo da retribuição ou da retribuição base dos marítimos qualificados).

¹¹⁵ Princípio orientador B2.2, 1, n.º 1, alínea a).

¹¹⁶ Princípio orientador B2.2, 1, n.º 1, alínea b).

¹¹⁷ Princípio orientador B2.2, 1, n.º 1, alínea c).

¹¹⁸ Tempo durante o qual os marítimos devem estar a trabalhar para o navio, como resulta do princípio orientador B2.2.1, alínea d). Esta referência ao “trabalho para o navio” também se encontra na definição de horas de trabalho, constante da norma A2.3, n.º 1, alínea a).

¹¹⁹ Horas de trabalho efetuadas para além do período normal de trabalho – princípio orientador B2.2.1, n.º 1, alínea e).

¹²⁰ Princípio orientador B2.2.3.

¹²¹ Alínea c) do n.º 2 do princípio orientador B2.2.2.

Geral notificará os Membros da Organização de qualquer revisão do montante assim estabelecido¹²².

O Subcomité da Comissão Paritária Marítima para os salários dos marítimos, em sessão de 26 e 27 de abril e 8 de setembro 2021 acordou que deve ser alcançado um acordo provisório para atualizar o atual salário mínimo da OIT para um trabalhador capaz marítimo para US\$ 648 a partir de 1 de julho de 2022; e nas rondas de negociação acordaram estruturar um novo acordo de três anos mediante aumentos anuais, atualmente em US\$ 658 e até US\$ 673 a partir de 1 de janeiro de 2025¹²³.

Cabe às autoridades competentes assegurar que as retribuições pagas não sejam inferiores às taxas estabelecidas, mediante um sistema de controlo e de sanções e que todos os marítimos que tenham sido remunerados a uma taxa inferior à taxa mínima possam recuperar, mediante procedimento judicial ou outro, rápido e de baixo custo, a soma em dívida¹²⁴.

O pagamento do trabalho por horas suplementares deve ser feito mediante o pagamento de uma “compensação”, ou taxa ou as taxas de compensação que devem ser determinadas pela legislação nacional ou por convenção coletiva, consoante o caso¹²⁵.

Para além das questões específicas relacionadas com as horas suplementares¹²⁶, a Convenção preceitua que a legislação nacional a adotar pelos Estados-Membros, após consulta às organizações representativas de armadores e marítimos interessadas, deverá respeitar o princípio¹²⁷ da igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual, sem discriminação de qualquer índole¹²⁸: raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social¹²⁹. Este princípio aplica-se a todos a todos os marítimos que trabalham no mesmo navio.

É no regime não obrigatório (dos princípios) da Convenção que constas as restrições e a proibição de descontos e aplicações de multas (diferentes das autorizadas em legislação nacional, ou numa convenção coletiva aplicável ou noutras disposições), respetivamente, aos marítimos¹³⁰.

A Regra 2.2 foi alterada em 2018, com aditamento de um parágrafo 7 segundo o qual quando um marítimo for mantido em cativeiro, dentro ou fora do navio, como resultado de

¹²² Princípio orientador B2.2.4, n.º 1.

¹²³ Cf. <https://www.itfseafarers.org/es/node/28382> [13 de fevereiro de 2023].

¹²⁴ Ver 3.3.3 quanto à proibição de acesso aos portos australianos de um graneleiro na sequência de reclamação da Federação Internacional de Transportes (ITF) sobre o pagamento insuficiente dos salários dos marítimos.

¹²⁵ Alínea c) do n.º 1 do princípio orientador B2.2.2.

¹²⁶ Princípio orientador B2.2.2, 1, alíneas a), b) e c).

¹²⁷ VICTORIA - Las Condiciones Laborales ..., p. 139.

¹²⁸ Princípio orientador B2.2.2, n.º 4.

¹²⁹ Fatores constantes também na Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (n.º 100).

¹³⁰ Princípio orientador B2.2.2, n.º 4, alíneas h), i) e j).

atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios, os salários e outros direitos resultantes dos seus contratos de trabalho ou devidos em conformidade com a negociação coletiva ou leis nacionais aplicáveis, continuarão a dever ser-lhe pagos durante todo o período de cativo e até que o marítimo seja solto e devidamente repatriado de acordo com a norma A2.5.1, ou até à data de morte, conforme determinado de acordo com as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis. Os termos pirataria e assalto à mão armada contra navios terão o mesmo significado que na norma A2.1, parágrafo 7.

Por ultimo, segundo o princípio orientador B.2.2.2, n.º 4. al. l), os créditos dos trabalhadores sobre as suas retribuições e outros montantes devidos a título do seu trabalho, na medida em que não estejam assegurados nos termos da Convenção Internacional sobre os Privilégios e Hipotecas Marítimos, 1993, deveriam estar protegidos por um privilégio nos termos da Convenção relativa à proteção dos créditos dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador, 1992 (n.º 173).

O direito a férias é um direito obrigatoriamente adequado, em conformidade com as necessidades especiais dos marítimos¹³¹, irrenunciável (excetuados os casos previstos pela autoridade competente) e remunerado (regra 2.4, n.º 1)¹³².

Quanto ao cálculo das férias – a fixar pela autoridade competente ou pelos mecanismos de cada país (convenção coletiva ou legislação) –, a Convenção obedece a uma lógica binária: de um lado refere os períodos que se têm por excluídos de tal conceito, neles incluindo os períodos de trabalho, do outro estabelece uma base mínima de 2,5 dias mês de calendário, por cada mês de trabalho¹³³.

Estão excluídos dos períodos de férias os períodos de trabalho, sejam os constantes do contrato de trabalho marítimo, ou os prestados para além destes¹³⁴, e as ausências ao trabalho justificadas (como para participar em cursos de formação, ou por motivo de doença, acidente ou maternidade; dias feriados oficiais e habituais reconhecidos no Estado de bandeira; períodos de incapacidade resultantes de doença, acidente ou maternidade; licenças temporárias para ir a terra concedidas durante o contrato de trabalho; licenças compensatórias de qualquer natureza; assim como o tempo de espera entre o repatriamento e a duração da respetiva viagem)¹³⁵.

¹³¹ Norma A2.4, n.ºs 1 e 3.

¹³² Já o nível da remuneração (normal) não é matéria obrigatória, constando apenas do n.º 3 do princípio orientador B2.4.1.

¹³³ Este mínimo de base encontra-se na norma A2.4, n.º 2.

¹³⁴ Princípio orientador B2.4.1, n.º 1.

¹³⁵ Norma A2.4, n.º 2, parte final, e princípio orientador B2.4.1, n.ºs 2 e 4, alíneas a) a d).

É obrigação dos Estados de bandeira a adoção de legislação nacional em que seja assegurado o direito de gozar férias remuneradas pelos trabalhadores marítimos¹³⁶.

Os marítimos deverão gozar as suas férias no local onde tenham ligações efetivas¹³⁷, mas, se por qualquer motivo, forem obrigados a gozar férias quando se encontrem num lugar diferente, deverão ter direito a transporte gratuito até ao local mais próximo do seu domicílio, seja o local de contratação ou recrutamento, correndo as despesas por conta do armador.

O fracionamento das férias pode ser autorizado pela autoridade competente ou de acordo com os procedimentos próprios de cada país.

O repatriamento do marítimo é o seu regresso a casa, que a Convenção, na Regra 2.5, tem por objetivo assegurar¹³⁸.

O repatriamento já fora objeto da Convenção sobre o Repatriamento dos Marítimos, 1926 (n.º 23), denunciada automaticamente a 12 de maio de 2017, com a entrada em vigor da Convenção.

Na 103.ª sessão da CIT, realizada em Genebra, em 11 de junho de 2014, foram aprovadas as emendas de 2014 à CTM, que entraram em vigor em 18 de janeiro de 2017. Dizem respeito à constituição de um sistema eficaz de garantia financeira – sob a forma de um regime de segurança social, de seguro, de fundo nacional ou de outro mecanismo semelhante¹³⁹ – que proteja os direitos dos marítimos em caso de abandono e assegure uma indemnização de créditos contratuais em caso de morte ou de incapacidade prolongada dos marítimos, decorrente de lesão, doença ou acidente de trabalho.

O repatriamento constitui um direito dos marítimos, uma obrigação dos armadores e cria deveres para os Estados-Membros.

É um direito dos marítimos, nos casos e nas condições especificados no código, sem custos para os mesmos (regra 2.5.).

Vence-se em três situações distintas.

A primeira é a da cessação do contrato marítimo quando os interessados se encontram no estrangeiro¹⁴⁰, por regra no final do período de aviso prévio (conforme as disposições do contrato de trabalho)¹⁴¹.

¹³⁶ Princípio orientador B2.4.4. Quanto aos jovens marítimos, cf. o que atrás se referiu em 3.3.2.1.

¹³⁷ Princípio orientador B2.4.2, n.º 2.

¹³⁸ Em dezembro de 2020 cerca de 400 000 marítimos aguardavam repatriamento, cf. GALANI - Port Closures ..., p. 627.

¹³⁹ Esta forma será fixada pelos governos dos estados membros de acordo com os parceiros sociais – ICS - Guidelines ..., p. 52.

¹⁴⁰ Norma A2.5.1, n.º 1, alínea a).

¹⁴¹ Princípio orientador B2.5, n.º 1, alínea a).

A segunda e terceiras são as dos casos definidos pelos Estados-Membros (através de legislação, de convenções coletivas, ou por outras medidas) para as situações (i) em que ocorra a cessação do contrato de trabalho marítimo por iniciativa do armador, ou do marítimo (por razões justificadas) ou que (ii) o marítimo já não esteja em condições de exercer as funções previstas pelo contrato de trabalho marítimo, ou se não for possível pedir-lhe para as exercer em circunstâncias específicas¹⁴²: doença ou acidente, naufrágio, impossibilidade de o armador cumprir as suas obrigações relativamente ao marítimo, por motivo de insolvência, venda do navio, alteração do registo do navio ou qualquer outra razão análoga; quando o navio se dirigir para uma zona de para a qual o marítimo não aceite dirigir-se; ou em caso de cessação ou de suspensão do emprego do marítimo, de acordo com uma decisão arbitral ou uma convenção coletiva ou em caso de cessação do emprego por qualquer outro motivo semelhante¹⁴³.

O direito ao repatriamento tem lugar quando ocorra a duração máxima dos períodos de embarque, devendo ter-se em consideração fatores que afetem o ambiente de trabalho do marítimo¹⁴⁴, mas que devem inferiores a doze meses¹⁴⁵.

As organizações representativas de armadores e de marítimos sugerem com boa prática que seja também admissível repatriamento dos marítimos por razões humanitárias¹⁴⁶.

Para os jovens marítimos, o direito ao repatriamento pode constituir uma medida específica quando tenham trabalhado seis meses ou um período inferior, ao abrigo de uma convenção coletiva ou de um contrato de trabalho marítimo, sem ter gozado férias a bordo de um navio que viaje para o estrangeiro, que não tenha regressado ao país do seu domicílio durante esse período e que não venha a regressar nos três meses de viagem subsequentes¹⁴⁷. É ainda um direito seu, após terem estado ao serviço de um navio por um período mínimo de quatro meses na sua primeira viagem ao estrangeiro, se não estiverem aptos para a vida no mar: neste caso o repatriamento ocorrerá do primeiro porto de escala que lhe convenha, em que haja serviços consulares do Estado de bandeira do navio ou do Estado da nacionalidade e deve¹⁴⁸ – assim como os seus motivos –, ser comunicado às autoridades que emitiram o documento que permitiu o seu embarque.

Quanto ao destino de repatriamento, este deve ser estabelecido pelo direito dos Estados-Membros, sendo apropriados os lugares com que os marítimos tenham ligações efetivas, tais como o lugar onde o marítimo haja acordado na relação de emprego; o lugar estipulado em

¹⁴² Norma A2.5.1, n.º 1, alíneas b) e c) e n.º 2, al. a).

¹⁴³ Princípio orientador B2.5.1, n.º 1, alínea b).

¹⁴⁴ Sem carácter imperativo, apenas constantes do princípio orientador B2.5.1, n.º 2.

¹⁴⁵ Norma A2.5.1, n.º 2, alínea b).

¹⁴⁶ ICS - Guidelines ..., p. 52.

¹⁴⁷ Princípio orientador B2.4.4.

¹⁴⁸ Princípio orientador B2.5.2, n.º 3.

convenção coletiva de trabalho; o país de residência do marítimo; o outro lugar acordado pelas partes¹⁴⁹.

O direito ao repatriamento pode cessar se o marítimo não o reclamar no período razoável, de acordo com o direito nacional, regulamentos, ou contratos coletivos¹⁵⁰.

O repatriamento é também uma obrigação dos armadores.

Recai, em primeira linha, sobre o armador a quem é proibido exigir aos marítimos qualquer tipo de adiantamento para cobrir as despesas próprias do repatriamento, ou deduzi-las no salário do marítimo¹⁵¹. Tão pouco podem ser deduzidos ao período de férias pagas o tempo de espera para o repatriamento e a duração da viagem¹⁵².

Os custos a cargo do armador em caso de repatriamento devem incluir, no mínimo: a) a viagem até ao destino escolhido para o repatriamento; b) o alojamento e a alimentação do marítimo desde o momento em que deixar o navio até chegar ao destino do repatriamento; c) a remuneração e as indemnizações desde o momento em que o marítimo deixar o navio até chegar ao destino do repatriamento, se tal estiver previsto na legislação nacional ou em convenções coletivas; d) o transporte de 30 kg de bagagem pessoal do marítimo até ao destino do repatriamento; e) o tratamento médico, se necessário, até que o estado de saúde do marítimo lhe permita viajar até ao destino do repatriamento¹⁵³.

O armador deve continuar a suportar os custos do repatriamento até que o marítimo tenha desembarcado num destino fixado de acordo com o Código, ou até que obtenha um emprego adequado a bordo de um navio que se dirija para um desses destinos¹⁵⁴.

Os armadores podem, no entanto, não suportar os custos de repatriamento – de acordo com a lei dos estados-Membros ou de convenções coletivas – quando a relação termine a pedido do marítimo antes da data em que o contrato de cessar, ou em resultado de um comportamento ilícito do marítimo em violação do contrato de trabalho, ou o empregador venha a ser ressarcido dos custos de repatriamento do marítimo – com base em acordos contratuais com terceiros¹⁵⁵.

Aos armadores incumbem, ainda, as obrigações de garantir que uma cópia da legislação nacional relativa ao repatriamento, em língua apropriada¹⁵⁶, disponível a bordo para os marítimos, bem assim como – após a emenda introduzida à Convenção em abril de 2014, com

¹⁴⁹ Princípio orientador B2.5.1, n.º 6.

¹⁵⁰ Princípio orientador B2.5.1, n.º 8.

¹⁵¹ Norma A2.5.1, n.º 3.

¹⁵² Princípio orientador B2.5.1, n.º 4.

¹⁵³ Norma A2.5.1e princípio orientador B2.5.1, n.º 3.

¹⁵⁴ Princípio orientador B2.5.1, n.º 5.

¹⁵⁵ Norma A2.5.1, n.º 3 e 4.

¹⁵⁶ Norma A2.5.1, n.º 9.

a introdução de exigências específicas para o pagamento ou no caso de abandono de marítimos – de uma cópia da garantia financeira, com vista a assegurar os custos com o repatriamento.

A existência de garantias financeiras por parte do Estado de bandeira ao armador é condição de obtenção da certificação exigida para que os navios possam arvorar a sua bandeira.

A garantia financeira será acionada nos casos em que o armador: não cumprir o dever de custear a repatriação do marítimo; deixar o marítimo sem o apoio e sustento devido, ou entrar em incumprimento grave com o marítimo como, por exemplo, no caso de incumprimento dos salários por um período superior a dois meses¹⁵⁷.

Sempre que a cobertura da garantia financeira seja assegurada por mais do que um prestador, devem ser conservados a bordo os documentos fornecidos por cada um deles, em língua inglesa ou acompanhada de tradução em inglês¹⁵⁸.

A garantia financeira deve ser suficiente para cobrir, até ao limite máximo de quatro meses de salários vencidos e outros direitos devidos em resultado do contrato de trabalho ou contrato coletivo de trabalho ou a lei dos do Estado de bandeira; todas as despesas razoáveis em que ocorreu marítimo, incluindo os custos repatriamento e as necessidades essenciais do marítimo (cuidados médicos ou pessoais)¹⁵⁹.

Os custos de repatriamento devem também cobrir o transporte pelo meio mais expedito.

Por ultimo, a obrigação de repatriamento cria deveres para os Estados.

O Estado de bandeira deve exigir que os navios que arvoram a sua bandeira disponham de uma garantia financeira com vista a assegurar o repatriamento dos marítimos¹⁶⁰, de acordo com o Código.

Aos Estados do porto cabem os deveres de¹⁶¹ prestar a assistência ao marítimo a aguardar repatriamento num porto estrangeiro e, se o repatriamento tardar, informar o representante consular ou o representante local do Estado de bandeira e do Estado de nacionalidade do marítimo ou do Estado da residência, consoante seja mais apropriado.

Para os Estados-Membros transfere-se a responsabilidade de repatriamento no caso de o armador não adotar as medidas necessárias, ou não assumir os custos do repatriamento a que um marítimo tenha direito, responsabilidade esta que é, sucessivamente, (i) da autoridade competente do Estado da bandeira, (ii) do Estado a partir de cujo território o marítimo deve ser repatriado, ou (iii) do Estado da nacionalidade do marítimo, sempre com a possibilidade de direito de regresso do valor das despesas e repatriamento.

¹⁵⁷ Norma A2.5.2, n.º 2.

¹⁵⁸ Norma A2.5.2, n.ºs 6 e 7.

¹⁵⁹ ICS - Guidelines ..., p. 54.

¹⁶⁰ N.º 2 da regra 2.5.

¹⁶¹ Princípio orientador B2.5.2.

Nos casos em que os Estados-bandeira ou administração do país de residência do marítimo tenha suportado os custos de repatriamento, o armador continua responsável pelos mesmos, cujo reembolso lhe pode ser exigido por aqueles. As medidas a aplicar pelos governos com tal finalidade podem incluir o arresto dos navios¹⁶².

Nos casos de abandono, a Convenção exige que cada Estado-Membro assegure que a garantia financeira tenha cobertura suficiente para a assistência para os marítimos dos navios com as suas bandeiras.

Com vista a assegurar que os marítimos são indemnizados em caso de perda do navio ou de naufrágio, a Convenção consigna o direito destes a uma indemnização. Tal indemnização é devida por lesão, perda, ou desemprego que decorram – nexos causais – da perda de navio ou de naufrágio, e deverá ser adequada¹⁶³.

A Convenção trata cada um destes resultados danosos de forma diferenciada, designadamente quanto ao universo de marítimos abrangidos e quanto às obrigações dos Estados.

Os direitos dos marítimos – sem distinção –, por perdas ou lesões resultantes da perda ou naufrágio do navio, reconhecidos pela legislação nacional do Estado-Membro em apreço, não devem ficar prejudicados por outras disposições que cada Membro adote com vista a que lhes seja paga uma indemnização para fazer face ao desemprego resultante da perda ou do naufrágio.

Já no caso de desemprego a Convenção é menos genérica: estipula um dever positivo de adoção de disposições com vista a que seja paga uma indemnização para fazer face ao desemprego resultante da perda ou do naufrágio, dever que estabelece apenas relativamente aos marítimos a bordo; e conforma o conteúdo da indemnização, a ser paga por todos os dias do período efetivo de desemprego do marítimo, à taxa da remuneração a pagar em virtude do contrato de trabalho, consentindo que o seu montante total a pagar a cada marítimo possa ser limitado a dois meses de remuneração¹⁶⁴.

Para efetividade do direito a reclamar indemnizações, recai sobre os Estados-Membros o dever de assegurar que os marítimos possam recorrer aos mesmos procedimentos legais de que dispõem para reclamar remunerações em atraso ganhas durante o tempo de serviço¹⁶⁵.

¹⁶² Nos termos do n.º 6 da Norma A2.5 «Tendo em consideração os instrumentos internacionais aplicáveis, incluindo a Convenção Internacional sobre Arresto de Navios, de 1999, um Membro que tenha pago os custos do repatriamento, de acordo com as disposições do código, poderá deter ou solicitar a detenção dos navios do armador em questão até que o reembolso seja efetuado de acordo com as disposições do n.º 5...».

¹⁶³ Regra 2.6.

¹⁶⁴ Norma A2.6, n.ºs 1 e 2 e princípio orientador B2.6, n.º 1.

¹⁶⁵ Princípio orientador B2.6, n.º 2.

A disciplina da Convenção relativamente a lotações, entendida como o numero de marítimos a bordo, tem um objetivo assegurar os mesmos trabalhem a bordo de navios com uma lotação suficiente para garantir a eficiência e a segurança das operações dos navios e uma preocupação, de evitar a fadiga dos marítimos, reduzindo durações de trabalho excessivas para assegurar um descanso suficiente¹⁶⁶.

A este binómio, acrescentam exigências relativas à alimentação e serviço de mesa¹⁶⁷.

Aos armadores, proprietários do navio, incumbe a obrigação de contratar tripulação suficiente – em número e em qualidade – para garantir a segurança do navio e do seu pessoal, independentemente das condições de operação.

Tal numero e qualidade deve estar de acordo com o documento que especifica a lotação mínima de segurança ou qualquer outro documento equivalente previsto pela autoridade competente, como os princípios enunciados sobre estas matérias nos instrumentos internacionais aplicáveis, nomeadamente os da Organização Marítima Internacional, incluindo a Convenção SOLAS (Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar).

É através dos Estados-Membros que a Convenção procura alcançar o objetivo, tal como expresso na regra 2.7, determinando, aprovando ou revendo, através da autoridade competente, a lotação de um navio (para os navios que arvoram a sua bandeira) e nos controlos, no porto, da Convenção STCW (Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos, 1978).

Às autoridades competentes cabe determinar, aprovar ou rever a lotação de um navio, tendo em conta a preocupação acima referida, as prescrições sobre alimentação e serviço de mesa¹⁶⁸ e os princípios enunciados sobre estas matérias nos instrumentos internacionais aplicáveis, nomeadamente os da OMI¹⁶⁹.

Incumbe-lhe ainda – princípio orientador B2.7.1 – instituir ou verificar a existência de um procedimento eficaz para instruir e resolver as queixas ou conflitos relativos à lotação de um navio, no funcionamento das quais as organizações de armadores e de marítimos devem participar.

O ultimo direito referente às condições de trabalho dos marítimos – regra 2.8 – é o direito ao desenvolvimento das carreiras e das aptidões profissionais, bem como o acesso às

¹⁶⁶ Norma A2.7, n.º 1 e 2, respetivamente.

¹⁶⁷ Como vertidas nas Regras 3.2 e Norma A3.2, por remissão do n.º 3 da Norma A2.7.

¹⁶⁸ Ver o que a seguir se refere quanto a alojamento, lazer e alimentação (Regra 3.2).

¹⁶⁹ Norma A2.7, n.ºs 2 e 3; regras 3.2 Norma A3.2.

oportunidades de emprego, direito cuja aplicação, também aqui a Convenção faz através dos Estados-Membros: é sobre estes que recai o dever de promover tais direitos, adotando políticas nacionais próprias como tal finalidade, para que o setor marítimo seja dotado de uma mão-de-obra estável e competente.

A adoção de tais políticas deve ser precedida de consulta às organizações de armadores e de marítimos interessadas, para estabelecer objetivos claros em matéria de orientação, educação e formação profissionais dos marítimos cujas funções a bordo do navio estão essencialmente relacionadas com a segurança das operações e da navegação do navio, inclusive em matéria de formação contínua¹⁷⁰.

As medidas a tomar – princípio orientador B2.8.1 – para tais objetivos podem ser, nomeadamente: a) acordos sobre o desenvolvimento das carreiras e sobre a formação celebrados com um armador ou uma organização de armadores; b) disposições para a promoção do emprego, através do estabelecimento e da manutenção de registos ou listas, por categorias, de marítimos qualificados; c) a promoção de oportunidades, a bordo e em terra, de aperfeiçoamento profissional dos marítimos, a fim de desenvolver as suas aptidões profissionais e de os dotar de competências transversais, para lhes permitir encontrar e manter um trabalho digno, melhorar as perspetivas de emprego de cada um e permitir a adaptação à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho no setor marítimo.

Quando o emprego dos marítimos se basear em registos ou listas, periodicamente revistos, estes devem incluir todas as categorias profissionais de marítimos, que devem ter prioridade na navegação¹⁷¹.

O instrumento internacional fundamental que estabelece um conjunto de requisitos mínimos de formação, certificação e de serviço de quartos para os marítimos de aplicação internacional, exigidos aos marítimos para o exercício de funções a bordo de navios de mar é Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, 1978 (STCW 78), entrada em vigor data de 28 de abril de 1984¹⁷².

Ainda no âmbito da OMI, no ano de 1983, estabeleceu-se o desenvolvimento de uma Universidade Marítima – a *World Maritime University* (WMU) – para atender às necessidades de toda a comunidade marítima mundial, com o fim de padronizar a qualificação, elevar os padrões na Indústria Marítima como um todo, elaborar estudos e campanhas, e (o principal) qualificar pessoal de toda parte do mundo em diversos cursos.

¹⁷⁰ Norma A2.8, n.ºs 1, 2 e 3.

¹⁷¹ Princípio orientador B2.8.2, n.ºs 1 e 2.

¹⁷² Atualizadas pelas Emendas de Manila, que entraram em vigor em 1 de janeiro de 2012, às necessidades do transporte marítimo e aos avanços tecnológicos à data, e antecipando algumas necessidades futuras.

3.3.2.3 Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa

É objetivo da Convenção assegurar que os marítimos dispõem de alojamento e de locais de lazer dignos a bordo (Regra 3.1) e alimentação, incluindo água potável, em condições de higiene e regulamentadas (Regra 3.2).

Os destinatários da proteção são os marítimos que trabalham e vivem a bordo, e, no caso da alimentação e água potável¹⁷³, todos a bordo dos navios¹⁷⁴.

O navio é, não apenas o local de trabalho dos marítimos, mas o centro estável de vida durante as viagens a que se obrigam. A sua construção deve respeitar as prescrições da Convenção relativamente à dimensão dos camarotes e outros espaços de alojamento, sistemas de aquecimento e ventilação, ruído e vibrações, bem como a outros fatores ambientais, instalações sanitárias, iluminação e enfermaria.

Entre muitas outras facilidades, é recomendado o acesso razoável a comunicações telefónicas com terra, bem como a serviços de correio eletrónico e *internet*, quando possível, a preços razoáveis¹⁷⁵.

Aos Estados-Membros incumbe o dever (ao adotar legislação e ao efetuar inspeções) de garantir, relativamente aos navios que arvoem a sua bandeira, que a construção dos navios respeite tais prescrições¹⁷⁶.

Tal dever impõe-se também relativamente à alimentação e serviço de mesa, devendo a legislação abranger o aprovisionamento, a organização e equipamento do serviço de cozinha e mesa e a formação do pessoal de cozinha e mesa¹⁷⁷: a qualificação e formação adequada é, tal como já referido para a idade, uma exigência específica para os marítimos empregados como cozinheiros de bordo e, encarregues da preparação das refeições¹⁷⁸.

3.3.2.4 Proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social

¹⁷³ Gratuita para os marítimos, até ao final do contrato (Regra 3.2, n.º 2).

¹⁷⁴ Regra 3.2, n.º 1.

¹⁷⁵ Princípio orientador B3.1.10, n.º 4, alínea j).

¹⁷⁶ Em vigor à data da construção do navio, que é a da colocação da sua quilha (ou equivalente) – Regra 3.1, n.º 2.

¹⁷⁷ Norma A3.2, n.º 2.

¹⁷⁸ Regra 3.2, n.º 3 e norma A3.2, n.º 8.

Relativamente à proteção da saúde, assistência médica e bem-estar dos marítimos, afirma-se, no essencial, o seu direito à pronta e devida assistência médica e medicamentosa, quer em terra, quer nos navios que ostentem o pavilhão dos Estados-Membros, cujos deveres enuncia.

O objetivo é proteger a saúde dos marítimos que trabalham¹⁷⁹ nos navios que arvoram a bandeiras dos Estado-Membros, aos quais incumbe o dever de adotar legislação específica com vista a assegurar-lhes o acesso rápido a cuidados médicos (incluindo dentários¹⁸⁰), a bordo e em terra. Em regra gratuitos¹⁸¹.

Os marítimos responsáveis pelos cuidados médicos a bordo que não sejam médicos e os responsáveis pelos primeiros socorros devem ter concluído um curso de formação sobre cuidados médicos ou um curso de formação sobre primeiros socorros, respetivamente, que cumpra com as disposições da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, emendada (STCW).

Aos armadores, a Convenção cria obrigações de assistência e apoio material em relação às consequências financeiras de doença, lesão ou morte ocorrida durante a vigência de um contrato de trabalho em resultado do trabalho ao abrigo desse contrato, definindo o alcance dessa proteção como comparável, na medida do possível, à que é geralmente dispensada aos trabalhadores em terra¹⁸².

Dispõe ainda sobre a proteção devida aos marítimos em matéria de saúde e segurança no trabalho, incluindo sobre a prevenção de acidentes, vinculando os Estados ao respeito pelas obrigações específicas (que incluem a consideração dos parâmetros internacionais, a participação das organizações representantes dos marítimos, a previsão da existência de um comité de segurança do navio, adoção de procedimentos de atuação no caso de ocorrência de acidentes, lesões e doenças profissionais)¹⁸³.

Aos marítimos que trabalham a bordo de um navio deve ainda ser assegurado, pelos Estados-Membros, o acesso a instalações e serviços em terra (portos, adequados, do território desses Estados) que protejam a sua saúde e bem-estar (serviços culturais, de lazer e informativos), de fácil acesso¹⁸⁴.

Devem poder ser utilizadas por todos os marítimos, sem discriminação de nacionalidade, raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem social, independentemente do Estado de bandeira do navio a bordo do qual estejam empregados, contratados ou trabalhem¹⁸⁵.

¹⁷⁹ E não, como no Título 3, os que estejam alojados/vivam a bordo.

¹⁸⁰ Norma A4.1, n.º 1.

¹⁸¹ Regra 4.1, n.º 1, 2 e 4.

¹⁸² Regra 4.2 e Norma A4.2.

¹⁸³ Regra 4.3 e Norma A4.3.

¹⁸⁴ Regra 4.4, n.º 1 e 2 e Norma A4.4, n.º 2.

¹⁸⁵ Norma A4.4, n.º 1.

Para os marítimos que se encontrem em portos estrangeiros tais medidas incluem as necessárias a facilitar o acesso ao cônsul do Estado de que são nacionais ou do Estado de residência e a uma cooperação eficaz entre os cônsules e as autoridades locais ou nacionais¹⁸⁶.

A Convenção visa ainda permitir que os marítimos e as pessoas a seu cargo beneficiem da segurança social – regra 4.5 – nos domínios dos cuidados médicos, subsídio de doença; prestações de desemprego, prestações por velhice, prestações em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, as prestações familiares, as prestações de maternidade, prestações de invalidez e de sobrevivência.

Tais direitos, relativamente aos quais a legislação de cada Estado-Membro deve assegurar pelo menos três – os cuidados médicos, o subsídio de doença, e as prestações de desemprego, recomendam as organizações representativas de armadores e de marítimos –, devem constar do contrato dos marítimos.

Em matéria de Segurança Social são abrangidos pela lei dos Estados-Membros os nacionais ou os marítimos que residam habitualmente no seu território, devendo aqueles cooperar, através de acordos bilaterais ou multilaterais ou outros, para assegurar a manutenção dos direitos garantidos por sistemas contributivos ou não contributivos, adquiridos ou em curso de aquisição, pelos marítimos, independentemente do seu local de residência.

Vigora o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores a bordo e em terra, sem prejuízo, contudo, das condições mais favoráveis previstas no n.º 8 do artigo 19.º da Constituição da OIT.

Os Estados-Membros devem ainda instituir procedimentos justos e eficazes para resolução de litígios.

Este título não cobre as pensões, tratadas na Convenção sobre a segurança social dos marítimos, 1946 (n.º 70).

3.3.3. Cumprimento e aplicação

A Convenção dedica o último título (5) ao cumprimento e aplicação dos princípios e direitos definidos nos artigos da Convenção, bem como as obrigações específicas mencionadas nos títulos 1, 2, 3 e 4, que incumbe aos Estados-Membros.

¹⁸⁶ Princípio orientador B4.4.6, n.º 1.

As disposições do título devem ser aplicadas tendo em consideração o princípio da igualdade de marítimos e armadores perante a lei, na proteção jurídica, e a proibição de discriminação no acesso aos tribunais ou a outros mecanismos de resolução de conflitos¹⁸⁷.

Às normas deste título, obrigatórias, não se aplica o princípio de equivalência substancial¹⁸⁸.

As responsabilidades recaem sobre os Estados, sejam de bandeira, do porto ou fornecedores de mão-de-obra¹⁸⁹.

Sobre os Estados de bandeira recai a obrigação de estabelecer – por si, ou através de instituições públicas autorizadas ou outros organismos (organizações reconhecidas), incluindo os de outro Membro – 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 a conformidade das condições de trabalho e de vida dos marítimos estão em conformidade com as normas da convenção a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira¹⁹⁰.

A informação sobre tal sistema, incluindo o método de avaliar a sua eficácia e as informações relativas a todas as organizações reconhecidas e aos poderes que lhes são conferidos, e sobre as disposições adotadas para assegurar que as atividades autorizadas são realizadas de forma completa e eficaz, integram o relatório anual que os Membros da OIT se comprometem a apresentar ao BIT sobre as medidas por si tomadas para executar as convenções às quais aderiu¹⁹¹.

As organizações reconhecidas devem sê-lo pela sua competência e independência, e integrar uma lista a fornecer pelo Membro ao Secretariado Internacional do Trabalho¹⁹².

Qualquer Estado-Membro deve definir objetivos e normas claras para a administração dos seus sistemas de inspeção e de certificação, bem como procedimentos gerais adequados para avaliar em que medida esses objetivos foram atingidos e essas normas respeitadas¹⁹³.

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 de bandeira e que as prescrições da Convenção, relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos, foram cumpridas na medida certificada¹⁹⁴.

¹⁸⁷ Título V, n.º 4.

¹⁸⁸ Título V, n.º 2 com referência à ressalva do n.º 3 do artigo VI.

¹⁸⁹ Ver o que se referiu em 3.2.1.

¹⁹⁰ Regra 5.1.1, n.º 2 e 3.

¹⁹¹ Artigo 22.º da Constituição ILO e regras 5.1.1, n.º 5 e 5.1.2., n.º 2.

¹⁹² Regra 5.1.2, n.º 1, norma A5.2, n.º 4 e princípio orientador B5.1.2.

¹⁹³ Norma A5.1.1., n.º 1.

¹⁹⁴ Regra 5.1.1, n.º 4.

Os Estados-Membros devem exigir que um exemplar da Convenção esteja disponível a bordo de qualquer navio que arvore a sua bandeira¹⁹⁵.

Também lhes incumbe a obrigação de assegurar, por legislação ou convenção coletiva nacional, o recurso, a bordo, a um sistema de procedimento de queixas – junto de autoridades externas ou diretamente ao comandante¹⁹⁶ – que permitam tratamento justo, eficaz e célere, e incluam medidas contra represálias (ato hostil, executado por qualquer pessoa, contra um marítimo que tenha apresentado uma queixa que não seja manifestamente abusiva nem caluniosa) e do qual deve ser dado conhecimento, por documento escrito, ao marítimo¹⁹⁷, verdadeiro preceito “whistleblower”.

Os Estados-Membros devem realizar um inquérito oficial sobre qualquer acidente marítimo grave de que resulte ferimento ou perda de vida humana e que envolva um navio que arvore a sua bandeira e cooperar entre si de modo a facilitar a investigação sobre tais acidentes¹⁹⁸.

Também ao Estado do porto cabe um relevante papel no cumprimento e aplicação da Convenção pelo mecanismo das inspeções e das queixas dos navios que façam escala um porto do seu território.

As inspeções (aos navios estrangeiros que façam escala) nos portos devem ser limitadas ao controlo do certificado de trabalho marítimo e a declaração de conformidade do trabalho marítimo, que constituem presunção de cumprimento das prescrições da Convenção¹⁹⁹. Assim não será nas situações em que a norma A5.2.1, n.º 1, prevê a possibilidade de uma inspeção mais aprofundada sempre que: a) os documentos exigidos não são apresentados, ou não estão atualizados, ou são falsos, ou não têm as informações exigidas pela Convenção, ou não são válidos por qualquer outra razão; b) existem motivos fortes para crer que as condições de trabalho e de vida a bordo do navio não estão conformes com as prescrições da Convenção; c) existem motivos razoáveis para pensar que o navio mudou de bandeira com o objetivo de escapar à obrigação de cumprir as disposições da Convenção; d) foi apresentada uma queixa baseada no facto de que determinadas condições de trabalho e de vida a bordo do navio não estão conformes com as prescrições da Convenção.

As queixas são apresentadas junto de um funcionário do porto²⁰⁰ e devem ser confidenciais²⁰¹ e as inspeções delas resultantes têm uma crescente importância conduzindo ou à detenção dos navios ou à proibição de acesso aos portos, como sucedeu, a título de exemplo,

¹⁹⁵ Norma A5.1.1., n.º 2.

¹⁹⁶ Norma A5.1.5., n.º 2.

¹⁹⁷ Regra 5.1.5, n.º 1 e 2, e Norma A5.1.5, n.º 1 a 4.

¹⁹⁸ Regra 5.1.6, n.º 1 e 2.

¹⁹⁹ Regra 5.2.1, n.º 1 e n.º 2.

²⁰⁰ Norma A5.2.2., n.º 1.

²⁰¹ Norma A5.2.2., n.º 7.

em novembro de 2022, relativamente ao graneleiro de bandeira panamenha *Constanza*, detido em inspeção no porto, em que a Autoridade de Segurança Marítima Australiana (AMSA) ao abrigo da Lei de Navegação Australiana *Navigation Act 2012*, impôs tal restrição por três meses, na sequência de uma reclamação da Federação Internacional de Transportes (ITF) sobre o pagamento insuficiente dos salários dos marítimos²⁰².

Os funcionários podem proceder à detenção do navio quando as condições a bordo apresentam um perigo evidente para a segurança, saúde ou proteção dos marítimos ou verifiquem não conformidade que constitua uma infração grave ou repetida às prescrições da Convenção, incluindo os direitos dos marítimos. A gravidade da violação pode dever-se apenas à natureza da mesma, sendo graves as de violação dos direitos e princípios fundamentais, ou dos direitos em matéria de emprego e dos direitos sociais dos marítimos, nos termos dos artigos III e IV²⁰³.

Por ultimo, os serviços privados de recrutamento e colocação dos marítimos estabelecidos no território de um Membro que forneçam os serviços de um marítimo a um armador, onde quer que se encontrem, devem assumir a obrigação de garantir o cumprimento, por parte do armador, dos termos dos contratos de trabalho marítimo²⁰⁴.

As disposições do título 5 não determinam qualquer jurisdição ou foro legal²⁰⁵, que decorrerá dos sistemas jurídicos dos Estados-Membros, o que no caso daqueles que integram a União, convoca as regras de conflito nela vigentes e podem conduzir a um patamar superior de proteção, decorrente do próprio Direito substantivo da União, já que a este não é indiferente a jurisdição competente, por aplicação das normas de aplicação imediata do país do foro²⁰⁶.

Por outro lado, todo o *acquis communautaire* aplicar-se-á aos marítimos no âmbito das inspeções em portos dos Estados-Membros da União, por força da, já referida, regra do tratamento não mais favorável: qualquer Estado-Membro cumpre as responsabilidades assumidas nos termos da Convenção de modo a assegurar que os navios que arvoram a bandeira de um Estado que não a tenha ratificado não beneficiem de um tratamento mais favorável do que os navios que arvoram a bandeira de qualquer Estado que a tenha ratificado²⁰⁷.

²⁰² Durante a inspeção, a AMSA encontrou evidências de que a tripulação devia cerca de AUD \$ 108.000 em salários: <https://media.amsa.gov.au/media-release/australia-bans-bulk-carrier-constanza-wage-exploitation> [6 de fevereiro de 2023].

²⁰³ Norma A5.2.1., n.º 6 e princípio orientador B5.2.1, n.º 2.

²⁰⁴ Princípio orientador B5.3.

²⁰⁵ N.º 4 do próprio Título.

²⁰⁶ Artigo 9.º, n.º 2 do Regulamento Roma I.

²⁰⁷ Cf. *supra*, 3.2.1.

4. A Convenção do Trabalho Marítimo e o Direito da União

Circundada por quatro mares – Mediterrâneo, Mar Báltico, Mar do Norte e Mar Negro – e por dois oceanos – Atlântico e Ártico – a Europa mantém com eles e com os oceanos uma relação singular.

Marca, ainda, presença no oceano Índico e no mar das Caraíbas através das suas regiões ultraperiféricas, que englobam o conjunto de territórios dos Estados-Membros que se encontram localizados em zonas deles distantes – Guadalupe, Guiana Francesa, Reunião, Martinica, Maiote, São Martinho (França), Açores e Madeira (Portugal) e Ilhas Canárias (Espanha).

Dos 27 Estados da Europa que são membros da EU, 22 têm zonas costeiras, representando grande parte das fronteiras externas da União.

Cerca de 40% do PIB da UE é gerado nas regiões marítimas e 75% do volume do comércio externo da União é efetuado por via marítima e 37% do comércio interno da UE são transportados por transporte marítimo²⁰⁸.

Não há, no entanto, um espaço marítimo europeu.

A disciplina reguladora das atividades ligadas ao transporte marítimo e aos institutos diretamente conexos com a sua natureza mercantil desenvolve-se num espaço que é, na essência, o dos seus Estados da União, e onde – no caso dos Estados-membros da União –, coexistem o direito internacional; o direito da União²⁰⁹ e o direito de fonte interna dos próprios Estados.

A coexistência destes três níveis é fortemente condicionada pelo Direito da União, quer no plano da vinculação – dos Estados e da União – aos instrumentos internacionais, quer no plano dos limites constitucionais, por respeito dos direitos e liberdades fundamentais da própria União, aos poderes dos Estados-Membros.

4.1. O quadro de vinculação da União Europeia

A União, enquanto ordem jurídica própria no sistema jurídico internacional, é autónoma em relação aos direitos interno e internacional – princípio da autonomia.

Atua unicamente dentro dos limites das competências que os Estados-Membros lhe tenham atribuído nos Tratados para alcançar os objetivos fixados por estes últimos. Vale nesta matéria o princípio da atribuição – a União não tem a competência das competências (*Kompetenz-*

²⁰⁸ Cf. <https://eurocid.mne.gov.pt/mares-e-oceanos/politica-maritima-da-uniao-europeia#toc-pol-ticas-transversais-da-pol-tica-mar-tima-integrada> [08 de dezembro de 2022].

²⁰⁹ A par de outros instrumentos regionais, fora do objeto desta tese.

*Kompetenz*²¹⁰) –, princípio cuja dimensão negativa significa que as competências que não lhe sejam atribuídas pertencem aos Estados-Membros – artigo 5.º, n.º 1, primeira parte, e n.º 2, do TUE.

A União tem competências exclusivas (artigo 3.º), partilhadas (artigo 4.º), de coordenação (artigo 5.º), de acompanhamento ou suplemento (artigo 6.º, todos do TFUE) e competências explícitas, indicadas nos artigos específicos dos Tratados, e implícitas (uma competência explícita da União no plano interno em determinado domínio confere-lhe competências análogas para, nesse mesmo domínio, celebrar acordos com países a ela não pertencentes, o que traduz o princípio do paralelismo entre as competências internas e externas) – ou, quando não existe competência explícita ou implícita para atingir um dos objetivos do Tratado associados ao mercado único, o mecanismo do artigo 352.º do TFUE atribui ao Conselho a possibilidade de adotar, por unanimidade, as medidas que considerar úteis (competências subsidiárias)²¹¹.

A UE tem competências exclusivas nas matérias a que alude o artigo 3.º do TFUE, como as de estabelecimento das regras de concorrência necessárias ao funcionamento do mercado interno e política comercial comum (n.º 1), sendo ainda exclusiva sua a competência para celebrar acordos internacionais quando tal celebração esteja prevista num ato legislativo da União, seja necessária para lhe dar a possibilidade de exercer a sua competência interna, ou seja suscetível de afetar regras comuns ou de alterar o alcance das mesmas (n.º 2).

As competências partilhadas aplicam-se aos principais domínios do mercado interno, como a política social, transportes, espaço de liberdade, segurança e justiça; problemas comuns de segurança em matéria de saúde pública, no que se refere aos aspetos definidos no Tratado – art. 4.º, n.º 2 – em domínios não contemplados nos artigos 3.º e 6.º (proteção e melhoria da saúde humana; indústria; cultura; turismo; educação, formação profissional, juventude e desporto; proteção civil e cooperação administrativa), todos do TFUE.

No domínio das competências partilhadas, os Estados-Membros são, em princípio, livres de exercer a sua competência desde que a União Europeia ainda não tenha feito: vigora uma ideia de precedência ou preclusão, estabelecendo o princípio da preempção²¹² pelo qual o exercício da competência da União impede os Estados membros de exercerem a sua competência.

²¹⁰ Para mais desenvolvimentos, GORJÃO-HENRIQUES - Direito da União..., p. 336-338.

²¹¹ A doutrina das competências implícitas foi reconhecida em primeira linha pelo TJ no acórdão de 31 de março de 1971, AETR-ERTA, C-22/70, EU:C:1971:32.

A estes mecanismos acresce o da interpretação (teleológico-finalista) do Tribunal de Justiça – GORJÃO-HENRIQUES - Direito ..., p. 338.

²¹² Artigo 2.º, n.º 2, segunda parte, do TFUE.

Em matérias de competência exclusiva ou de competência partilhada – nesta quando a União Europeia já haja exercido tal competência –, é à União que cumpre vincular-se internacionalmente, em regra através de acordos internacionais – artigos 37.º do TUE²¹³ e 216.º do TFUE²¹⁴.

No âmbito do diálogo interinstitucional, em que nomeadamente assenta o processo de consulta, o Tribunal de Justiça já considerou que prevalecem deveres recíprocos de cooperação leal (ou de equilíbrio institucional), iguais aos que regem as relações entre os Estados-Membros e as instituições comunitárias²¹⁵.

Noutras palavras, devendo os Estados-Membros facilitar à União o cumprimento da sua missão e abster-se de qualquer medida suscetível de pôr em perigo a realização dos objetivos desta, a existência da competência externa da UE é um fator decisivo para a conclusão e execução de um acordo internacional: se a UE partilha competência com os Estados-Membros, todos participam, mas apenas UE pode concluir numa lógica de “shared is not always mixed”²¹⁶, resultante, aliás, da jurisprudência firmada do TJ.

Este é o quadro de vinculação em que se contextualizam o quadro normativo da União Europeia com os do direito marítimo e do direito do mar.

A CNUDM é aberta à assinatura, além dos Estados²¹⁷, e entre outros, das organizações internacionais²¹⁸.

Foi assinada pela Comunidade e em seguida aprovada pela Decisão 98/392²¹⁹, “o que tem por consequência vincular a Comunidade, uma vez que as disposições desta convenção passam a fazer parte integrante da ordem jurídica comunitária, designadamente, no plano social,

²¹³ Ex artigo 24.º TUE.

²¹⁴ O funcionamento deste artigo – Parecer 1/13 (Adesão de Estados terceiros à Convenção de Haia), de 14 de outubro de 2014, EU:C:2014:2303, n.º 67 – não faz distinção dos casos em que a competência externa da União Europeia é exclusiva ou partilhada.

Resulta da comparação entre as redações respetivas do artigo 216.º, n.º 1, TFUE e do artigo 3.º, n.º 2, TFUE que os casos em que a União dispõe de competência externa, em conformidade com a primeira dessas disposições, não se limitam às diferentes hipóteses previstas na segunda dessas disposições, nas quais a União dispõe de competência externa exclusiva - Acórdão TJUE de 5 de dezembro de 2017, República Federal da Alemanha, C-600/14, EU:C:2017:935 (n.º 50).

²¹⁵ Acórdão de 22 de maio de 1990, Parlamento/Conselho, C-70/88, Colect., p. I-2041, n.º 22 e Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 6 de maio de 2008, Parlamento Europeu c. Conselho, C-133/06, EU:C:2008:257.

²¹⁶ ABEL - The Maritime Labour Convention ..., p. 1-17.

²¹⁷ Artigo 305.º, alínea a) e artigo 1º, n.º 2, 1.

²¹⁸ Alíneas a) e f) do n.º seu n.º 1, com remissão para o anexo IX, para efeitos dos quais «organização internacional» significa uma organização intergovernamental constituída por Estados à qual os seus Estados membros tenham transferido competência em matérias regidas pela presente Convenção, incluindo a competência para concluir tratados relativos a essas matérias.

²¹⁹ JO 1998, L 179, p. 1.

para os Estados que arvorem a bandeira de um Estado-Membro da União, os deveres resultantes do artigo 94.º, n.ºs 1 a 3, desta CNUDM, de exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controlo sobre os referidos navios e de tomar todas as medidas necessárias para garantir a segurança no mar, também no que respeita ao equipamento, às condições de navegabilidade, à composição e às condições de trabalho”²²⁰.

Relativamente às disposições quanto a matérias sociais, os preceitos da CNUDM recaem sobre os Estados, não criando direitos de invocabilidade direta pelos marítimos nas relações horizontais, limitação “que se estende também às competências dos tribunais da União, já que a natureza e a sistemática da Convenção de Montego Bay se opõem a que o Tribunal de Justiça possa apreciar a validade de um ato comunitário à luz desta última” – Acórdão TJ de 3 de junho de 2008, Intertanko, EU:C:2008:312²²¹.

Já assim não sucede no âmbito da estrutura regulatória da OMI para o transporte marítimo, em que a adesão está aberta apenas aos Estados²²².

Todos os Estados-Membros da UE são parte na Convenção OMI.

Não podendo a União Europeia ser membro da OMI, tem o estatuto de observador no seio desta, com base num acordo de cooperação e colaboração entre a Organização Marítima Consultiva Intergovernamental e a Comissão das Comunidades Europeias sobre assuntos de interesse mútuo para as partes.

Além do mais, a União sempre foi muito dinâmica na implementação do quadro regulatório da OMI, chegando mesmo, após o acidente do Prestige, em 2002, a proibir a utilização de navios petroleiros de casco simples e a antecipar a transposição das normas de alguns Tratados OMI antes da sua entrada em vigor²²³.

Todos os Estados-Membros da União são partes contratantes na Convenção Internacional para a Prevenção da Poluição por Navios, de 1973, e do seu Protocolo de 1978 (MARPOL 73/78). A Diretiva 2005/35/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro de 2005, relativa à poluição por navios e à introdução de sanções em caso de infrações,

²²⁰ Acórdão do TJ (Grande Secção) de 30 de maio de 2006, Comissão contra Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, C-459/03, EU:C:2006:345.

²²¹ N.ºs 61 a 65.

²²² Artigo 5.º da Convenção Instituidora da Organização Marítima Consultiva Intergovernamental. Não obstante, em 9 de abril de 2002, a Comissão enviou uma recomendação ao Conselho defendendo a adesão da Comunidade Europeia à OMI, a fim de lhe permitir ter uma palavra a dizer na preparação e adoção de regras internacionais mais rigorosas sobre segurança marítima – European Commission «Report to the European Council on action to deal with the effects of the Prestige disaster», 5 de março de 2003, COM (2003) 105 final, p. 10.

²²³ Como sucedeu com a Convenção Internacional sobre o Controle de Sistemas Anti-Incrustantes nocivas aos Navios (Convenção AFS), aprovada em 5 de outubro de 2001. Para mais desenvolvimentos quanto ao papel ativo da União na transposição das Convenções IMO, cf. LE FLOCH - What influence ..., p. 843-861.

que incorporou no direito da União de determinadas regras constantes da Convenção MARPOL.

A integração da Convenção STCW no Direito da União ocorreu através da Diretiva 2008/106/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, 19 de novembro de 2008, relativa ao nível mínimo de formação dos marítimos²²⁴, alterada pela Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de novembro de 2012²²⁵, e pela Diretiva (UE) 2019/1159, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, e que revogou a Diretiva 2005/45/CE relativa ao reconhecimento mútuo dos certificados dos marítimos emitidos pelos Estados-Membros.

Relativamente à Convenção SOLAS, existem uma série de Diretivas para a sua implementação: Diretiva 2009/45/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009, relativa às regras e normas de segurança para os navios de passageiros²²⁶; quanto às regras de segurança aplicáveis a navios de passageiros e regras de tratamento de dados das pessoas que neles viajam e criação de um sistema de inspeções relativo a outras embarcações, a Diretiva (UE) 2017/2108, a Diretiva (UE) 2017/2109 e a Diretiva (UE) 2017/2110; e o Regulamento (CE) n.º 725/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de março de 2004, relativo ao reforço da proteção dos navios e das instalações portuárias assegura a aplicação harmonizada em toda a União das medidas de proteção que a OMI acordou em dezembro de 2002, aquando da alteração da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) de 1974.

Na Convenção de Trabalho Marítimo, no âmbito da OIT, também ela apenas aberta a Estados²²⁷, a União Europeia teve um papel ativo (i) na elaboração do texto da Convenção, influenciando os procedimentos da sua elaboração a fim de se assegurar que o seu *acquis* era projetado no conteúdo desta, (ii) autorizando e convidando os Estados-Membros a adotá-la e (iii) cofinanciando a ILC²²⁸, criando um contexto e vontade política na adoção da Convenção, com a Comissão a incentivar a adoção da mesma²²⁹.

²²⁴ JO L 323 de 3.12.2008, p. 33-61.

²²⁵ JO L 343 de 14.12.2012, p. 78-105.

²²⁶ JO L 163 de 25.6.2009, p. 1.

²²⁷ Os Membros da Organização Internacional do Trabalho serão os Estados que eram Membros da Organização a 1 de novembro de 1945 e quaisquer outros Estados que se tornem Membros em conformidade com as disposições dos parágrafos 3 e 4 do presente artigo – artigo 1.º, n.º 2 da Constituição OIT (https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907).

²²⁸ Referência aos Estados Membros que se reúnem na Conferência Internacional de Trabalho, que tem lugar a cada ano, em Genebra, Suíça, durante o mês de junho.

²²⁹ ADĂSCĂLIȚEI - The Maritime Labour..., p. 8 – 13.

As matérias que integram o conteúdo da Convenção do Trabalho Marítimo caem quer no âmbito da competência exclusiva da União Europeia – coordenação dos sistemas de segurança social, nos termos do artigo 48.º do TFUE – quer, e maioritariamente, nas competências partilhadas.

Em matéria de competências exclusivas, o exercício das competências de coordenação dos sistemas de segurança social pela União tem em vista assegurar que os esquemas de segurança social nacionais não constituam um obstáculo à liberdade de movimento dos trabalhadores que residam ou estejam empregados num país da União Europeia²³⁰.

Estes esquemas de proteção da Segurança Social abrangem todos os trabalhadores na União Europeia, nacionais da União Europeia ou nacionais de Estados terceiros, e logo, também, os marítimos.

Quer o Regulamento (CE) n.º 883/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social²³¹, quer Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho, de 14 de junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, que o primeiro revogou, privilegiavam a aplicação nesta matéria da lei do pavilhão²³².

Apesar de a aplicação da lei do pavilhão do navio coincidir com o critério adotado pela Convenção das matérias constantes das regras 4.1 (cuidados médicos) e 4. 2. (responsabilidade em caso de acidente), era contrário ao critério da residência habitual do marítimo (n.º 3 da Norma A4.5 da Convenção), aplicável também aos riscos enunciados por referência à Convenção relativa à norma mínima da segurança social, 1952 (n.º 102).

A pedido da Comissão, foi aditado o n.º 4 à norma A4.5 da Convenção, o qual, preceituando que não obstante a atribuição das responsabilidades indicada no n.º 3 da presente norma, os Membros podem estabelecer, mediante acordos bilaterais ou multilaterais, ou através de disposições adotadas no quadro de organizações à legislação da segurança social aplicável aos marítimos, preserva a solução existente ao nível do direito da União.

²³⁰ Como se refere no acórdão TJ de 25 de outubro de 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, “as disposições do título II do Regulamento n.º 883/2004 (...) constituem um sistema completo e uniforme de normas de conflitos. Estas disposições têm por finalidade não só evitar a aplicação simultânea de várias legislações nacionais e as complicações que daí podem resultar, mas também impedir que as pessoas abrangidas por este regulamento sejam privadas de proteção em matéria de segurança social, por falta de legislação que lhes seja aplicável” (n.º 41).

²³¹ JO L 166 de 30.4.2004, p. 1

²³² Artigo 11.º, n.º 4 do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigos 14.º, e 13.º, n.º 2, al. c) do Regulamento (CEE) n.º 1408/71.

A harmonização entre o quadro normativo do direito da União Europeia e o da Convenção operou-se através de mecanismos de alteração desta última.

Já para as restantes disposições da Convenção, que tratam de direitos sociais incluídos no artigo 153.º do TFUE, a União dispõe de competências partilhadas²³³.

Respeitam a matérias relativamente a algumas das quais a União já legislara²³⁴, até previamente à Convenção, ainda que para estabelecer apenas *standarts* mínimos. Assim:

- Diretiva 1999/63/CE, do Conselho, de 21 de junho de 1999, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST), à mesma Anexo²³⁵. Aplicável e aos marítimos a bordo de qualquer navio de mar, de propriedade pública ou privada, registado no território de qualquer Estado-Membro e que esteja normalmente afeto a operações marítimas comerciais.

- Diretiva 1999/95/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 1999, relativa à aplicação das disposições relativas ao período de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que utilizam os portos da Comunidade²³⁶. O seu objeto era a aplicação das disposições da Diretiva 1999/63/CE aos navios que escalam os portos da Comunidade, qualquer que seja o seu pavilhão, a fim de detetar e obviar a qualquer situação manifestamente perigosa para a segurança ou a saúde dos marítimos²³⁷; e

- Diretiva 92/29/CEE relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde com vista a promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios²³⁸.

Em tais matérias os Estados-Membros tinham competências limitadas.

A limitação, de um lado, dos poderes dos Estados-Membros e, do outro, o âmbito da Convenção, em matérias das competências da União, é apontada por alguma doutrina²³⁹, como a razão do seu envolvimento na implementação da Convenção, conduzindo ao fenómeno, no âmbito do trabalho marítimo, da “europeização do Direito Internacional”²⁴⁰.

²³³ ABEL - The Maritime Labour Convention ..., p. 2.

²³⁴ Fora das matérias em que a União legislara encontram-se as atinentes à soberania, retribuições e agências de recrutamento.

²³⁵ JO L 167 de 2.7.1999, p. 33-37.

²³⁶ JO L 14, de 20. 1. 2000, p. 29-35.

²³⁷ A Diretiva 1999/63/CE continha, no entanto, disposições que não constam da Convenção n.º 180 da OIT e que não deviam, consequentemente, ser aplicadas a bordo dos navios que não arvoram pavilhão dos Estados-Membros.

²³⁸ JO L 113, 30.4.1992, p. 19-36.

²³⁹ ABEL, The Maritime Labour Convention ..., p.5-6.

²⁴⁰ Jan Wouters, André Nollkaemper e Erikade Wet, “Introduction: The Europeanisation of International Law”, Apud NEVES - Notas sobre a disciplina ..., p. 296.

4.2. As matérias da Convenção e o direito da União

4.2.1. A Convenção e as liberdades e direitos fundamentais da União Europeia

O trabalho marítimo é um dos domínios onde se manifestam as dificuldades de articulação dos princípios fundamentais da União Europeia²⁴¹, atributivos de verdadeiros direitos fundamentais.

Designadamente a liberdade de estabelecimento – artigos 49.º e seguintes do TFUE – que compreende tanto o acesso às atividades não assalariadas e o seu exercício, como a constituição e a gestão de empresas e designadamente de sociedades, na aceção do segundo parágrafo do artigo 54.º, nas condições definidas na legislação do país de estabelecimento – e a livre circulação de trabalhadores.

O direito de estabelecimento foi submetido à apreciação do TJ no caso Viking a propósito de uma ação coletiva e da ameaça de mudança do pavilhão, então finlandês, de um dos seus navios para outro Estado-Membro, tendo em vista a diminuição dos custos do trabalho.

O TJ considerou que não está subtraída ao âmbito de aplicação da disposição do (agora) artigo 49.º do TFUE, sobre a liberdade de estabelecimento, uma “ação coletiva desencadeada por um grupo de sindicatos contra uma empresa privada a fim de induzir esta última a celebrar uma convenção coletiva cujo conteúdo pode dissuadi-la de exercer a liberdade de estabelecimento”, a qual, qualificando-a como restrição, submeteu ao respetivo justificação e proporcionalidade²⁴².

Também a liberdade de circulação dos trabalhadores que é um direito fundamental²⁴³ e veda qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão da nacionalidade²⁴⁴, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, quanto ao emprego, à remuneração e às demais condições

²⁴¹ Ou ao nível constitucional: NEVES - Notas sobre a disciplina ..., p. 303.

Atente-se que o Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, assinado em Roma, a 29 de outubro de 2004, não entrou em vigor, não tendo obtido ratificação pela França e pelos Países Baixos.

²⁴² Ac. de 11 de dezembro de 2007, Viking, C-438/05, EU:C:2007:772.

²⁴³ Completando a livre circulação de mercadorias, de capitais e de serviços no mercado único europeu (artigos 3.º TUE; 45.º da CDFUE e 20.º, n.º 2, al. a), 21.º e 45.º do TFUE). No âmbito deste direito fundamental, constituiu um marco histórico a jurisprudência do acórdão Bosman (acórdão de 15 de dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463). Para mais desenvolvimentos, com anotação ao mesmo, PAIS – Livre Circulação de Trabalhadores..., p. 270-301.

²⁴⁴ Também quanto à residência, enquanto fator limitador da liberdade de circulação de trabalhador que exerce a sua atividade em espaço marítimo (plataforma de extração de gás situada na plataforma continental adjacente a um Estado-Membro), no acórdão de 17 janeiro de 2012, Salemin, C-347/10, EU:C:2012:17, o TJ decidiu que uma legislação nacional que coloca os trabalhadores não residentes, numa situação menos favorável do que os trabalhadores residentes (no que respeita à sua exclusão de cobertura social) viola o princípio da liberdade de circulação garantido pelo artigo 39.º CE (§ 43).

de trabalho, a sua exclusão, na administração pública, insere n.º 4 do artigo 45.º do TFUE²⁴⁵ é expressiva no trabalho dos marítimos que sejam comandantes ou imediatos dos navios mercantes²⁴⁶.

Esta exceção foi objeto de apreciação pelo TJ no acórdão de 30 de setembro de 2003, processo C-405/01, Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española, EU:C:2003:515²⁴⁷.

Segundo o TJ, o conceito de administração pública para efeitos do artigo 39.º, n.º 4, CE (ora artigo 45.º, n.º 4, TFUE), deve receber uma interpretação e uma aplicação uniformes²⁴⁸; aplica-se aos empregos que envolvem uma participação, direta ou indireta, no exercício da autoridade pública e nas funções que têm por objeto a salvaguarda dos interesses gerais do Estado ou de outras pessoas coletivas públicas, que pressupõem, portanto, a existência de uma particular relação de solidariedade com o Estado por parte dos seus titulares, bem como a reciprocidade de direitos e deveres que são o fundamento do vínculo da nacionalidade.

O conceito encontra-se sujeito a um duplo condicionalismo, atinente ao emprego em si e às funções desempenhadas, de modo a limitar o seu alcance ao estritamente necessário à salvaguarda dos interesses que tal disposição permite aos Estados-Membros proteger: só autoriza um Estado-Membro a reservar os empregos de comandante e de imediato dos navios mercantes com a sua bandeira aos seus nacionais na condição de as prerrogativas de autoridade pública atribuídas aos comandantes e aos imediatos destes navios serem efetivamente exercidas de maneira habitual e não representarem uma parte muito reduzida das suas atividades²⁴⁹ (n.º 50).

4.2.2. A Convenção e as Diretivas que a implementam em matérias de política social da União

²⁴⁵ Anterior artigo 39.º, n.º 4, TCE.

²⁴⁶ O direito espanhol, que confere aos comandantes e aos imediatos dos navios mercantes com bandeira espanhola, por um lado, prerrogativas ligadas à manutenção da segurança e ao exercício de poderes de polícia, designadamente em caso de perigo a bordo, acompanhados, eventualmente, de poderes de inquérito, de coerção ou de sanção, que vão além da simples contribuição para a manutenção da segurança pública pela qual qualquer indivíduo é responsável, e, por outro, atribuições em matéria notarial e de registo civil. Estas funções constituem uma participação no exercício de prerrogativas de autoridade pública para fins de salvaguarda dos interesses gerais do Estado de bandeira.

²⁴⁷ Em reenvio prejudicial para interpretação do artigo 39.º CE e dos artigos 1.º e 4.º do Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade, em recurso de anulação contra determinados preceitos do Real Decreto n.º 2062/1999, que reconhecia aos nacionais de outros Estados-Membros a possibilidade de exercer o comando de determinados navios espanhóis

²⁴⁸ N.º 38

²⁴⁹ N.º 50.

Em matéria de política social (Título X do TFUE) é à Comissão que cabe promover a consulta dos parceiros sociais e tomar todas as medidas necessárias para facilitar o seu diálogo, assegurando um apoio equilibrado às partes (artigo 154.º, n.º 2, do TFUE).

Por Decisão n.º 2007/431/CE, de 7 de junho de 2007²⁵⁰, o Conselho autorizou os Estados-Membros a ratificarem a Convenção sobre o Trabalho Marítimo de 2006, da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 7 de Fevereiro de 2006.

No interesse da Comunidade, justificado, nos termos dos Considerandos (2), (3) e (4), no reconhecimento, por um lado, de que a Convenção dá um contributo importante para o sector do transporte marítimo a nível internacional no sentido da promoção de condições de vida e de trabalho dignas para os marítimos e de condições mais equitativas de concorrência para os operadores e armadores, sendo portanto desejável que as suas disposições sejam aplicadas o mais rapidamente possível e cria as bases para a elaboração de um código internacional do trabalho marítimo ao estabelecer normas mínimas de trabalho e, por outro, de que a “Comunidade Europeia tem como objetivo a criação de condições equitativas no sector dos transportes marítimos”.

Esta autorização, e a ratificação que se lhe seguiu, “no interesse da União” não a vinculando face aos Estados-terceiros, constitui um mecanismo mediante o qual a mesma exerce a sua competência através dos Estados. Uma tal *joint action*, guiada pelo dever de cooperação leal que vincula os Estados-Membros, cria-lhes uma dupla responsabilidade, quer com os terceiros, perante quem se vincularam, quer perante a União, limitando-se a possibilidade de atuarem contrariamente aos interesses desta ou mesmo de proporem alterações à Convenção – poder que, não fora este dever de leal cooperação, lhes era consentido pelo Artigo XV da Convenção.

Em conformidade com o n.º 2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou ainda os parceiros sociais sobre a oportunidade de fazer evoluir o acervo comunitário, adaptando-o, consolidando-o ou completando-o à luz da Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006.

O processo de consulta iniciou-se em setembro de 2006.

Celebrado em 19 de maio de 2008 o Acordo relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, teve como partes outorgantes as organizações representativas dos parceiros sociais do sector dos transportes, que dela constam em anexo.

A aplicação no espaço em que vigora o direito da União efetuou-se através da Diretiva 2009/13/CE do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009²⁵¹, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos

²⁵⁰ JO L 161 de 22.6.2007, p. 63-64.

²⁵¹ JO L 124 de 20.5.2009, p. 30-50. ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/13/oj>.

Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, que dela consta em anexo, e que altera a Diretiva 1999/63/CE [com referência ao Acordo Europeu relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos, celebrado em Bruxelas em 30 de setembro de 1998 pelas Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST)].

A Diretiva entrou em vigor a 20 de agosto de 2013, data de entrada em vigor da Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006²⁵².

Aplica-se aos marítimos a bordo de navios registados num Estado-Membro e/ou que arvoem pavilhão de um Estado-Membro²⁵³.

Salvaguarda os níveis de proteção superiores dos direitos dos marítimos, consignando a validade das disposições do direito dos Estados-Membros que sejam mais favoráveis do que as previstas na Diretiva, cuja aplicação não constitui, em caso algum, motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios por ela abrangidos – artigo 3.º, n.ºs 1 e 2 – e consigna que as obrigações dos Estados-Membros dela decorrentes não ficam prejudicadas pela aplicação do princípio da equivalência substancial – artigo 6.º.

Deixa intocado o princípio da responsabilidade do empregador pela segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, tal como estabelecido no artigo 5.º da Diretiva 89/391/CEE²⁵⁴, passa a permitir que a legislação nacional possa excluir o armador de qualquer responsabilidade relativamente um acidente ou uma doença imputável a falta intencional do marítimo doente, ferido ou morto – artigo 3.º, n.º 4.

O Acordo divide-se em cinco títulos, seguindo a estrutura da Convenção, sob a designação “regras” e “código”, com epígrafes a esta semelhantes, respetivamente: i) requisitos mínimos para trabalhar a bordo de navios, ii) condições de emprego e condições de trabalho; iii) alojamento, instalações de lazer, alimentação e restauração e alojamento lazer alimentação e serviço de mesa; vi) proteção da saúde assistência médica e bem-estar e proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social; v) e cumprimento execução e cumprimento de aplicação.

Quanto ao regime do acesso a uma relação de trabalho marítimo, reproduz, na regra 1.1 e norma A1.1, a disciplina da Convenção quanto à idade mínima para o trabalho bordo do navio.

Nada consagra, à semelhança da Convenção, quanto à idade máxima para o trabalho marítimo. Rege o quadro jurídico da União em tal matéria, primordialmente, o artigo 21.º da

²⁵² Artigo 7.º.

²⁵³ Considerando 6 da Diretiva.

²⁵⁴ Artigo 3.º, n.º 4, do Acordo.

CDFUE e, no plano do direito secundário, a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional²⁵⁵.

Proíbe-se a discriminação direta ou indireta razão da idade, designadamente como condição de acesso ao emprego, que não ocorra nas situações em que ocorra a existência de um requisito para o exercício de uma atividade profissional relacionado com idade for essencial e determinante para o exercício da atividade ou, até do contexto a sua execução, com um objetivo legítimo e que não ofenda o princípio da proporcionalidade. Admitem-se diferenças de tratamento, no quadro do direito nacional, diretamente baseadas na idade, objetiva e razoavelmente justificadas por um objetivo legítimo, incluindo os de política de emprego de mercado do trabalho e de formação profissional, e desde os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários²⁵⁶.

Em matéria de em matéria de formação e certificação dos marítimos a União Europeia procurou ajustar-se às regras internacionais. Por um lado, são consideradas adequadas as formações e certificações conformes com os instrumentos obrigatórios da Organização Internacional Marítima (OMI). Por outro lado, a Convenção Internacional da Organização Marítima Internacional sobre as normas de formação, de certificação e de serviço de quartos para os marítimos, 1978 (Convenção NFCSK e convenção STCW), na qual os Estados-Membros são partes, foi incorporada pelo Diretiva 94/58 do Conselho, de 22.11.1994, relativo ao nível mínimo de formação dos Marítimos, tendo às posteriores alterações da Convenção correspondido a emissão de novas Diretivas, a última das quais a Diretiva 2012/35/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21.11.2012 que altera a Diretiva 2008/106/CE, relativa ao mínimo de formação dos marítimos²⁵⁷.

A adoção de um quadro de referência nestes termos, para além de ser fundamental para o exercício das liberdades de circulação de trabalhadores e do estabelecimento, expressa-se, “no plano de competitividade dos Marítimos da União” e da manutenção “da segurança a bordo dos navios através de informação atualizada”²⁵⁸.

No que refere às condições de emprego, o preâmbulo da Diretiva 2009/13/CE (Considerando 18) destaca a necessidade de ser interpretada, assim como o acordo que aplica, à luz dos direitos e princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União, em especial, por um lado, do direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis

²⁵⁵ JO L 303, 2.12.2000, p. 16–22.

²⁵⁶ Artigos 4.º e 6.º da Diretiva 2000/78/CE.

²⁵⁷ Já referenciada.

²⁵⁸ Considerando 19 da Diretiva 2012/35/EU.

seguras e dignas e, por outro lado, do direito a limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário semanal, bem como o período anual de férias pagas.

A CDFUE consagra, direitos liberdades e garantias no plano do direito primário²⁵⁹, como a de reunião e de associação (artigo 12.º); liberdade profissional e direito de trabalhar (artigo 15.º); os princípios da igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego, trabalho e remuneração (artigos 20.º, 21.º, 25.º); direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa (artigo 27.º); direito de negociação e de ação coletiva (artigo 28.º); de acesso aos serviços de emprego (artigo 29.º); condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º); proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens no trabalho (artigo 32.º); segurança social e assistência social e proteção na saúde (artigos 34º e 35.º).

Mais consagra – artigo 30.º – a proteção em caso de despedimento sem justa causa²⁶⁰, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.

Os preceitos referentes ao contrato do trabalho dos marítimos e à organização dos tempos de trabalho e de descanso do Acordo reproduzem o regime da forma, exigências de certeza, informação, e publicidade, constantes da Convenção²⁶¹.

Diferentemente da Convenção, que prevê várias hipóteses de locais de concretização do direito repatriamento aos quais os marítimos têm ligações efetivas – entre os quais local onde o marítimo aceitou ser contratado e o local da escolha do marítimo –, o Acordo apenas remete para o direito nacional e, portanto, também para a Convenção, no caso dos Estados a ela vinculados – norma A2.5, n.º 2, al. c).

Em matéria de segurança e saúde dos marítimos o disposto no Acordo não prejudica a aplicação de disposições que sejam mais rigorosas e/ou específicas²⁶², o que importa a consideração das prescrições mínimas das Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho²⁶³ e Diretiva 92/29/CEE, de 30 de março de 1992, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde com vista a promover a melhor assistência médica a bordo dos navios²⁶⁴.

Não obstante a Diretiva 2009/13/CE ser restrita às matérias do Títulos I a IV da Convenção, o Acordo contém um Título 5 que, sob a epígrafe “cumprimento e execução”, dispõe sobre procedimentos de tramitação de queixas a bordo.

²⁵⁹ Artigo 6.º, n.º 1 do Tratado da União Europeia.

²⁶⁰ Direito que a Convenção não contém.

²⁶¹ Título 2, regra 2.1 e norma A2.1 e regra 2.3 e norma A2.3.

²⁶² Disposições finais, n.º 4.

²⁶³ JO L 183, 29.6.1989, p.1.

²⁶⁴ Supra referenciada em 4.1.

De fora ficaram as responsabilidades dos Estados-Membros (enquanto Estados de bandeira e enquanto Estados do porto) na implementação da Convenção no âmbito do cumprimento e aplicação, certificações e inspeções.

A implementação da Convenção na matéria referente à inspeção de navios, com vista a alcançar uma abordagem harmonizada da imposição pelos Estados-Membros das normas internacionais aos navios que naveguem nas águas sob sua jurisdição e que escalem os seus portos teve lugar através da Diretiva 2009/16/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009, relativa à inspeção de navios pelo Estado do porto (reformulação)²⁶⁵.

Aplica-se a qualquer navio e à respetiva tripulação que façam escala num porto ou ancoradouro de um Estado-Membro para efetuar uma interface navio/porto (artigo 3.º): se um Estado-Membro efetuar uma inspeção de um navio em águas sob sua jurisdição, mas não num porto, essa inspeção é também considerada como uma inspeção para efeitos da Diretiva.

É dada prioridade à inspeção de navios que raramente atraquem nos portos da EU, verificando-se se os certificados e documentos estão em ordem e avaliando-se as condições gerais do navio.

Caso sejam detetadas anomalias, o navio é sujeito a uma inspeção aprofundada, reservadas a navios com perfil de alto risco, navios de passageiros e petroleiros, navios-tanque de transporte de gás e produtos químicos ou graneleiros com mais de 12 anos de idade.

As anomalias detetadas têm de ser corrigidas. Caso representem um risco claro para a segurança, a saúde ou o ambiente, o navio é detido até que sejam corrigidas.

As autoridades nacionais podem recusar o acesso aos portos de navios que tenham sido detidos mais de duas vezes nos 2 a 3 anos anteriores.

Foi alterada pela Diretiva 2013/38/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de agosto de 2013, e pela Diretiva (UE) 2017/2110 que alarga o âmbito de aplicação da Diretiva 2009/16/CE para incluir inspeções de navios (*ro-ro*) de passageiros e embarcações de passageiros de alta velocidade em serviços regulares. Antes que estes navios possam ser explorados em serviço regular, as autoridades competentes devem inspecioná-los para garantir que cumprem os requisitos para a exploração segura de tais serviços. Se um navio tiver sido inspecionado por outro país da UE durante os últimos 8 meses e essa inspeção anterior for

²⁶⁵ JO L 131/57, de 28.5.2009, p. 57-100. Revogou, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2011, a Diretiva 95/21/CE, do Conselho, de 19 de junho de 1995, relativa à inspeção de navios pelo Estado do porto (JO L 157 de 7.7.1995, p. 1.) com a redação que lhe foi dada pelas Diretivas 95/21/CE do Conselho (JO L 157 de 7.7.1995, p. 1); Diretiva 98/25/CE do Conselho (JO L 133, 7.5.1998, p. 19); Diretiva 98/42/CE da Comissão (JO L 184 de 27.6.1998, p. 40); Diretiva 1999/97/CE da Comissão (JO L 331 de 23.12.1999, p. 67); Diretiva 2001/106/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 19 de 22.1.2002, p. 17); Diretiva 2002/84/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 324 de 29.11.2002, p. 53), esta unicamente quanto ao artigo 4.º.

satisfatória para a exploração segura de um serviço regular, não é necessário submeter o navio a uma nova inspeção.

De acordo com a Diretiva nas inspeções, aos Estados do porto cabe assegurar que para os navios (e suas tripulações) que arvorem a bandeira de um Estado que não seja parte numa convenção, o tratamento dado não seja mais favorável do que o reservado aos navios que arvorem bandeira de um Estado que seja parte nessa convenção.

Esses navios são submetidos a uma inspeção aprofundada, segundo os procedimentos estabelecidos pelo Memorando de Entendimento de Paris «Paris MOU»²⁶⁶, conformes com os procedimentos acordados a nível internacional e com as convenções pertinentes²⁶⁷.

As responsabilidades do Estado de bandeira no cumprimento e aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006 foi implementado pela Diretiva 2013/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013²⁶⁸.

Visa assegurar que os Estados-Membros da União Europeia (UE) cumprem, no que diz respeito à aplicação pelos navios que arvoram a sua bandeira, as suas obrigações relevantes da Diretiva 2009/13/CE, que incorporou no direito da UE uma parte importante da Convenção.

Os Estados-Membros têm de criar mecanismos efetivos e adequados de execução e controlo, incluindo inspeções a intervalos específicos, a fim de assegurar que as condições de vida e de trabalho dos marítimos a bordo dos navios que arvoram a sua bandeira satisfaçam, e continuem a satisfazer, os requisitos da Convenção.

Estes mecanismos podem ser adaptados a fim de ter em conta as condições específicas dos navios de menos de 200 toneladas de arqueação bruta que não efetuem viagens internacionais. Mantendo sempre plena responsabilidade pela inspeção, os Estados-Membros podem autorizar organizações com experiência específica no domínio (organizações reconhecidas) a realizar essas inspeções.

O pessoal autorizado a efetuar inspeções e encarregado de verificar a aplicação deve ter a competência profissional e a independência necessárias.

Caso as normas da Convenção não estejam a ser cumpridas, os inspetores devem estar habilitados a proibir o navio de sair do porto até serem tomadas as medidas necessárias.

²⁶⁶ A União não é parte contratante no Memorando de Acordo de Paris. É necessário, por conseguinte, que o Conselho autorize os Estados-Membros a agirem em conformidade com a posição a adotar, em nome da União, e a darem o seu consentimento em ficarem vinculados pelas decisões tomadas pelo Comité de Inspeção de Navios pelo Estado do Porto - Decisão (UE) 2016/381 do Conselho, de 14 de março de 2016 relativa à posição a adotar, em nome da União Europeia, no Comité de Inspeção de Navios pelo Estado do Porto criado pelo Memorando de Acordo de Paris para a Inspeção de Navios pelo Estado do Porto.

²⁶⁷ CARBY-HALL - The european maritime space ..., p. 398-399.

²⁶⁸ JO L 329 de 10.12.2013, p. 1-4.

Cada Estado-Membro assegura que estejam em vigor procedimentos de queixa a bordo adequados, que devem ser tratados de forma confidencial.

4.2.3 A influência da Convenção nos atos da União em matérias de política social que não abrangiam os marítimos

A Convenção teve uma importante influência na alteração de disposições diversas do direito da União Europeia relativas ao trabalho e ao emprego que, à data da entrada em vigor daquela, não continham menção ao trabalho marítimo, continham derrogações ou admitiam a exclusão dos marítimos pelos Estados-Membros.

Assim sucedia em matérias relativas à proteção de trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador; do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária de despedimentos coletivos ou mesmo da manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos: as Diretivas 2008/94/CE²⁶⁹, 2009/38/CE²⁷⁰ e 2002/14/CE²⁷¹ do Parlamento Europeu e do Conselho e as Diretivas 98/59/CE²⁷² e 2001/23/CE²⁷³ do Conselho, excluía(m) do seu âmbito de aplicação determinados marítimos ou permitiam aos Estados-Membros adotar legislação com tal exclusão.

No quadro do Direito da União, tal exclusão convocava a eventual desigualdade de tratamento da mesma categoria de trabalhadores por diferentes Estados-Membros, consoante aplicassem, ou não, as exclusões facultativas permitidas pela legislação em vigor, afrontando o quadro de igualdade e não discriminação, designadamente o da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Convocado a decidir sobre tal exclusão e pronunciar-se sobre a articulação entre o direito da União e o direito internacional do trabalho marítimo, o TJ veio a decidir que « (a)

²⁶⁹ Diretiva 2008/94/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador (JO L 283 de 28.10.2008, p. 36).

²⁷⁰ Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009, relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

²⁷¹ Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

²⁷² Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

²⁷³ Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82 de 22.3.2001, p. 16-22).

Diretiva 80/987/CEE do Conselho, de 20 de outubro de 1980, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes a proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador, deve ser interpretada no sentido de que, sem prejuízo da eventual aplicação do artigo 1.º, n.º 2, dessa diretiva, os marinheiros residentes num Estado-Membro e contratados nesse Estado por uma sociedade com sede estatutária num Estado terceiro, mas cuja sede efetiva se situa no referido Estado-Membro, para exercerem a sua atividade como trabalhadores assalariados a bordo de um navio de cruzeiro propriedade dessa sociedade e que arvora pavilhão do referido Estado terceiro, nos termos de um contrato de trabalho que designa como direito aplicável o ordenamento desse mesmo Estado terceiro, devem, após a declaração de insolvência da referida sociedade por um órgão jurisdicional do Estado-Membro em questão segundo o ordenamento jurídico deste último, poder beneficiar da proteção prevista pela referida diretiva no que respeita aos créditos salariais em dívida que detenham relativamente a essa mesma sociedade» - acórdão de 25 de fevereiro de 2016, Stroumpoulis e o., C-292/14, EU:C:2016:116.

Idêntica questão fora colocada ao TJ relativamente à interpretação de atos legislativos da União que não continham ou disposições específicas relativamente aos marítimos²⁷⁴, como sucedeu relativamente à Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (admitidos pela Convenção, como resulta da norma A2.1, n.º 4, als. ii e iii) . No acórdão de 3 de julho de 2014, Rotondo e o. C Rete Ferroviaria Italiana SpA, C-407/13 (processos apensos C-362/13, C-363/13, C-407/13), EU:C:2014:2044, o TJ veio a decidir que «o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve ser interpretado no sentido de que é aplicável a trabalhadores, como os recorrentes nos processos principais, contratados, mediante contratos de trabalho a termo, como marítimos em ferries que efetuam uma viagem marítima entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro».

Em 2015, foi adotada a Diretiva (UE) 2015/1794 do Parlamento Europeu e do Conselho de 6 de outubro de 2015²⁷⁵, que alterou as Diretivas 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e as Diretivas 98/59/CE e 2001/23/CE

²⁷⁴ Também a Diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial (Diretiva 97/81/CE – acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (sindicatos) e a diretiva sobre igualdade de tratamento no emprego na atividade profissional, já referenciada.

²⁷⁵ JO L 263/1, de 8.10.2015, p. 2-5.

do Conselho e suprimiu as exceções aos marítimos (ressalvando a não utilização para justificar um retrocesso relativamente à situação já vigente em cada Estado-Membro, por decorrência da sua aplicação).

Relevante nas alterações introduzidas é o patamar de proteção resultante do Direito da União, a exercer um papel relevante na aplicação dos direitos da Convenção, relevando para tanto a sua atuação, através das regras de conflito, que definam a sua jurisdição e lei aplicável.

4.3. O direito da União de caráter geral e obrigatório em matérias da Convenção: jurisdição e lei aplicável

Ao invés do que sucedeu em matéria dos direitos sociais dos marítimos – em que, para efeitos do artigo 153.º, n.º 2, al. b), do TFUE, o ato apropriado para a aplicação do acordo foram as Diretivas –, a unificação das regras de conflito (lei aplicável e na definição e da competência judiciária) encontra-se em Regulamentos²⁷⁶ – relativos à aplicação dos regimes de segurança social, à lei aplicável às obrigações contratuais e à competência judiciária em matéria civil e comercial –, obrigatórios em todos os seus elementos e diretamente aplicáveis em todos os Estados-Membros.

Às matérias de competências exclusivas, era aplicável o Regulamento (CE) n.º 883/2004²⁷⁷.

De acordo com o n.º 4 do artigo 11.º deste Regulamento – apontando para a lei do pavilhão – para os marítimos que exerçam a sua atividade a bordo de um navio no mar considera-se que o fazem no Estado do pavilhão do Estado-Membro. Contudo, a pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem a bordo de um navio com pavilhão de um Estado-Membro e que seja remunerada, em virtude desta atividade, por uma empresa ou pessoa que tenha a sede ou domicílio noutro Estado-Membro, está sujeita à legislação deste último Estado-Membro, desde que aí resida. A empresa ou pessoa que pagar a remuneração é considerada o empregador para efeitos da referida legislação.

A importância relevância da residência foi apreciada pelo TJ «no sentido de que se opõe a que uma medida legislativa de um Estado-Membro exclua da inscrição no regime de segurança social desse Estado-Membro uma pessoa que se encontre numa situação como a do recorrente no processo principal, que possui a nacionalidade do referido Estado-Membro, embora aí não

²⁷⁶ Artigo 288.º do TFUE.

²⁷⁷ Referenciado em 4.1.

resida, e que trabalha numa draga com pavilhão do mesmo Estado-Membro e desenvolve as suas atividades fora do território da União»²⁷⁸.

Regras aplicáveis nos casos de destacamento²⁷⁹, desde que a duração previsível do referido trabalho não exceda 24 meses, e que essa pessoa não seja enviada em substituição de outra pessoa destacada²⁸⁰.

O Regulamento (CE) n.º 44/2001, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial era o aplicável à data da entrada em vigor da Convenção. Para as ações judiciais intentadas a partir de 10 de janeiro de 2015, inclusive²⁸¹, passou a vigorar o 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 (Regulamento Bruxelas I *bis*)²⁸².

Ambos se aplicam em matérias de contratos internacionais, incluindo o contrato individual de trabalho, abrangendo o contrato de trabalho dos marítimos – artigos 1.º, n.º 1 e n.º 2, este *a contrario*; 20.º a 23.º – artigo 4.º, n.º 1 e Considerando (13).

No que respeita Regulamento Bruxelas I *bis*, quando o demandado esteja domiciliado num Estado-Membro, aplica-se em todos os Estados-Membros, incluindo a Dinamarca, considerando-se, nos litígios que envolvam trabalhadores que hajam celebrado contratos individuais de trabalho com uma entidade patronal que não tenha domicílio num Estado-Membro, mas nele tenha uma filial, agência ou outro estabelecimento, e que sejam resultantes do funcionamento dessa filial, agência ou estabelecimento, que a entidade patronal tem o seu domicílio nesse Estado-Membro – artigo 20.º, n.º 2.

Em matéria de contratos de trabalho, são ineficazes os pactos atributivos de jurisdição que, anteriores ao litígio, não permitam ao trabalhador recorrer aos tribunais indicados nos artigos 20.º a 22.^{o283}.

Pronunciando-se quanto à validade de um pacto atributivo de jurisdição celebrado antes de surgir um diferendo, o TJ consignou que a previsão da alínea b) do artigo 23.º oferece ao trabalhador a possibilidade de intentar ações perante o órgão jurisdicional que considera ser

²⁷⁸ Acórdão de 7 de junho de 2012, Bakker, EU:C:2012:328. Para mais desenvolvimentos, TRILLO GARCÍA - La coordinación de sistemas ..., p. 657-692.

²⁷⁹ Residuais no trabalho marítimo.

²⁸⁰ Artigo 12.º, n.º 1 e 2 do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social.

²⁸¹ Artigo 66.º do Regulamento Bruxelas I *bis*.

²⁸² A cujas referências normativas se procederá, de ora em diante, a fim de evitar a sua duplicação, sem prejuízo de menção, expressa, que se entenda fazer ao Regulamento (CE) n.º 44/2001.

²⁸³ Artigos 23.º e 25.º, n.º 4.

mais próximo dos seus interesses, reconhecendo-lhe a faculdade de agir perante um órgão jurisdicional do Estado no qual tem o seu domicílio ou do Estado onde leva a cabo habitualmente o seu trabalho, ou ainda do Estado no qual se encontra o estabelecimento do empregador, incluindo, se necessário, órgãos jurisdicionais situados fora da União – acórdão de 19 de julho de 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491.

Quando tal pacto de jurisdição não exista, ou não seja válido:

a) se a ação é proposta pelo trabalhador: (i) contra a entidade patronal domiciliada num Estado-Membro são alternativamente competentes os tribunais do Estado-Membro do domicílio desta (entidade patronal) ou os tribunais do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou onde o efetuou mais recentemente. Subsidiariamente, se o trabalhador não efetua ou efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, os tribunais do Estado-Membro do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador²⁸⁴; (ii) contra a entidade patronal não domiciliada num Estado-Membro, nos tribunais do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou onde efetuou mais recentemente o seu trabalho e subsidiariamente, se o trabalhador não efetua ou efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, os tribunais do Estado-Membro do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador (artigo 21.º, n.º 1, alíneas a) e b), e n.º 2) .

b) se a ação é proposta pelo empregador: (i) contra o trabalhador domiciliado num Estado-Membro são competentes os tribunais do Estado-Membro do domicílio do trabalhador²⁸⁵; (ii) contra trabalhador não domiciliado num Estado-Membro, aplicar-se-ão as regras de competência internacional do Estado-Membro do foro.

Fora do âmbito do Regulamento ficam as hipóteses dos trabalhadores contratados para prestar a sua atividade num estabelecimento, situado em país abrangido pelo Regulamento, de uma entidade patronal que não tenha domicílio num Estado-Membro e a de destacamento dos trabalhadores (para a qual a solução do Direito da União para o destacamento de trabalhadores foi protagonizada pela Diretiva Comunitária n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e pela Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE).

²⁸⁴ Artigo 21.º, n.º 1, alíneas a) e b).

²⁸⁵ Artigo 22.º, n.º 1).

A determinação da lei aplicável aos contratos de trabalho a 20 de agosto de 2013 cai no âmbito de aplicação material do 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), aplicável aos contratos celebrados após 17 de dezembro de 2009.

Nele vale, como regra geral, o reconhecimento da autonomia das partes na escolha de lei, como expresso no artigo 3.º.

Se as partes não tiverem escolhido uma lei o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresente uma conexão mais estreita (artigo 4.º) e, no caso dos contratos de trabalho, os critérios para determinação da lei aplicável na falta de acordo encontram-se nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 8.º.

A lei supletivamente aplicável será, primeiramente, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, a lei do país “da prestação habitual do trabalho” ou “a partir do qual (o trabalhador) presta habitualmente o seu trabalho”²⁸⁶, solução que alguma doutrina considera relevante para os trabalhadores com um forte estatuto de mobilidade, como os marítimos²⁸⁷.

Não são relevantes as situações em que a prestação de trabalho noutro país se considera temporária, como no caso de o trabalhador retomar o seu trabalho no país de origem, após o cumprimento das suas tarefas no estrangeiro (a celebração de um novo contrato de trabalho com o mesmo empregador ou outro pertencente ao mesmo grupo de empresas não é obstáculo para se considerar que houve destacamento temporário)²⁸⁸.

No caso Voogsgeerd²⁸⁹, relativo à determinação da lei aplicável a contrato individual de trabalho de marítimo, o TJ decidiu que: «o artigo 6.º, n.º 2, da Convenção (art. 8.º, n.º 2 do Regulamento Roma I) sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta à assinatura em Roma em 19 de junho de 1980, deve ser interpretado no sentido de que o órgão jurisdicional nacional deve antes de mais determinar se o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho num mesmo país, que é aquele no qual ou a partir do qual, tendo em conta todos os elementos que caracterizam a referida atividade, o trabalhador cumpre o essencial das suas obrigações para com o seu empregador».

²⁸⁶ Ressalva nossa.

²⁸⁷ Adiantando como exemplos os casos de trabalho prestado a bordo de navio ou avião, em que é relevante o local donde emana a organização do seu trabalho e as instruções recebidas, em suma, donde emerge a subordinação jurídica distintiva deste tipo contratual, MOTA - O contrato individual ..., p. 276.

²⁸⁸ Considerando (36). Não sucedem estatutos nos casos de deslocação temporária dos trabalhadores (artigo 8.º, n.º 2, parte final do Regulamento Roma I).

²⁸⁹ Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd c. Navimer, C-384/10, EU:C:2011:842 (com ressalva nossa).

Também aqui o critério alcançado não é isento de críticas: a lei do país a partir do qual presta habitualmente o seu trabalho, correspondendo à do país do pavilhão do navio, não oferece proteção contra bandeiras de conveniência²⁹⁰.

Pelo que, com fundamento na jurisprudência do TJ – designadamente os critérios para aplicação desta norma foram avançados nos casos Koelzsch²⁹¹ e Voogsgeerd – acompanhando outra doutrina, é de argumentar que para os trabalhadores marítimos o critério a aplicar é o do n.º 3 do art. 8.º do Regulamento Roma I, cujo estatuto de mobilidade impõe uma inversão da ordem de aplicação entre os n.º 2 e 3 do artigo em referência²⁹².

Pensado para os “trabalhadores itinerantes”, que se deslocam continuamente de país para país, sem se poder fixar num local habitual de execução e sem que se consiga determinar o local a partir do qual é organizado o trabalho, o critério do n.º 3 do art. 8.º do Regulamento Roma I aponta para que o contrato seja regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador²⁹³.

Estas regras podem ser afastadas pelo funcionamento da cláusula de exceção ínsita no n.º 4 do artigo em referência e por normas de aplicação imediata, que motivos de ordem pública justificam, em circunstâncias excecionais.

No acórdão Schlecker²⁹⁴ o TJ considerou que se deveria proceder a uma avaliação qualitativa e não quantitativa dos indícios e, independentemente do local da prestação habitual de trabalho, averiguar das outras conexões do contrato de trabalho (critério da globalidade da relação).

Com inelutável grau de relevância é, desde logo, o local de trabalho: “o critério da conexão do contrato ao lugar onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho deve ser tido em conta de forma prioritária e a sua aplicação exclui que se tome em consideração o critério subsidiário do lugar da sede do estabelecimento que contratou o trabalhador, cf. pontos 32. e 39. do acórdão (v., neste sentido, acórdãos, Koelzsch, n.º 43, e Voogsgeerd, n.º 32, 35 e 39).

O acórdão aponta para a valorização de pontos de contacto existentes com a situação e tidos em conta na qualificação e inventariação da situação jurídica plurilocalizada por recurso ao princípio da não-transconexão: a residência habitual; a localização do empregador; o local de residência do trabalhador; o país onde o assalariado paga os impostos e taxas relativos aos rendimentos da sua atividade, bem como a apresentação do contrato a um sistema nacional de

²⁹⁰ VOET - Maritime law..., p. 17 [12 de dezembro de 2022].

²⁹¹ Acórdão de 15 de março de 2011, Heiko Koelzsch, C-29/10, EU:C:2011:151. Numa leitura exaustiva dos critérios, VOET - Maritime law (...), p. 15.

²⁹² VOET - Maritime law (...), p. 16.

²⁹³ GONÇALVES - O contrato de Trabalho, p. 383.

²⁹⁴ Conclusões do AG C-64/12- *Schlecker*, n.º 26 e acórdão Schlecker, n.º 34.

segurança social: aquele onde está inscrito na segurança social e nos vários regimes de reforma, de seguro de doença e de invalidez.

Também este entendimento, traçado pelo TJ, não é isento a críticas, em especial porque algumas das circunstâncias para as quais aponta exorbitam os elementos caracterizadores da relação de trabalho que o próprio acórdão (n.º 33) integra nas “matérias em que os interesses de um dos contratantes não se colocam ao mesmo nível que os do outro e visam garantir deste modo uma proteção mais adequada à parte que deve ser considerada, de um ponto de vista socioeconómico, como a parte mais fraca na relação contratual”²⁹⁵.

O Regulamento consigna ainda que considerações de interesse público justificam que, em circunstâncias excecionais, os tribunais dos Estados-Membros possam aplicar exceções, por motivos de ordem pública e com base em normas de aplicação imediata²⁹⁶.

As normas de aplicação imediata e exceção de ordem pública do foro são disposições cujo respeito é considerado fundamental por um país para a salvaguarda do interesse público, designadamente a sua organização política, social ou económica, ao ponto de exigir a sua aplicação em qualquer situação abrangida pelo seu âmbito de aplicação, independentemente da lei que de outro modo seria aplicável ao contrato, por força do Regulamento – artigo 9.º, n.º 1. São verdadeiras regras jurídicas nacionais, cuja aplicação a um caso concreto se entende ser independente de uma regra de conflitos ao estilo clássico, antes derivando dos seus próprios teor, finalidade e posição especial no seio da sua própria ordem jurídica, atuado preliminarmente ao jogo do mecanismo conflitual, pela preclusão do funcionamento daquele mecanismo de forma a impedir a aplicação do direito estrangeiro²⁹⁷.

Permitem a aplicação ao contrato de uma norma de outro Estado, seja o do foro, seja o daquele onde a obrigação deva ser cumprida, como decorre do preceituado no artigo 9.º, incluindo a das normas (de aplicação imediata) do país de destacamento²⁹⁸, aplicação que a regra relativa aos contratos individuais de trabalho não deverá afetar²⁹⁹: é considerada a designação da lei de um país através das regras do Regulamento³⁰⁰, mas a aplicação de uma disposição dessa lei é, por via de exceção, afastada quando manifestamente incompatível com a ordem pública³⁰¹, do foro.

²⁹⁵ CRUZ - *Trabalhar Além-Fronteiras* ..., p. 13-59.

²⁹⁶ Considerando n.º 37.

²⁹⁷ MOURA RAMOS - *Direito Internacional Privado* ..., p. 113.

²⁹⁸ Prevista pela Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

²⁹⁹ Considerando (34) do Regulamento Roma I.

³⁰⁰ MADRAK - *Ruling on Cross-border* ..., p. 393-418.

³⁰¹ MOURA RAMOS - *Direito Internacional Privado e Constituição*, 122.

Aplicável em circunstâncias excepcionais, o artigo 9.º deve ser interpretado restritamente, no sentido de que exclui que o tribunal do foro possa aplicar, como regras jurídicas, normas de aplicação imediata distintas das do Estado do foro ou das do Estado em que as obrigações resultantes do contrato devem ser ou foram cumpridas, como decidiu o TJ no acórdão de 17 de outubro de 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663³⁰².

São-no as normas do Estado do foro ou das do Estado em que as obrigações resultantes do contrato devem ser ou foram cumpridas que revistam tal natureza, como sucede em Portugal em que os tribunais firmaram o entendimento de que a legislação portuguesa em matéria de despedimento (por razões disciplinares) e de direitos de defesa é aplicável mesmo que a lei reguladora do contrato de trabalho seja estrangeira: assim será no caso de a prestação do trabalho se realizar em Portugal³⁰³.

Na ausência de um preceito da Convenção que vede os despedimentos sem justa causa, o nível de proteção dos marítimos alcança aqui, por via do funcionamento do direito da União, um patamar superior.

Também assim, no âmbito do trabalho dos marítimos e como defende alguma doutrina, as normas (que devem ser conceptualizadas como de aplicação imediata e exceção de ordem pública dos Estados foro, ou onde a obrigação deva ser cumprida) que hajam implementado as disposições do Título 2 da Convenção – condições de trabalho –, que estabelecem padrões mínimos internacionais, ainda que perspectivados numa base individual (do caso concreto)³⁰⁴.

Elevando a Convenção ao estatuto de verdadeiro Tratado de Direitos Humanos.

5. Conclusões

A Convenção do Trabalho Marítimo (2006) é o instrumento no qual a regulação dos direitos (fundamentais e sociais) e condições de trabalho dignas no sector marítimo encontram expressão, à escala mundial em que se desenham.

Envolve na sua implementação os Estados do porto, os fornecedores de mão-de-obra, e os do pavilhão, aos quais, por aplicação da regra do tratamento não mais favorável, compete

³⁰² G. Nikiforidis trabalhava desde 1996 como professor, numa escola básica localizada em Nuremberga e administrada pela República Helénica. Durante o período compreendido entre outubro de 2010 e dezembro de 2012, a República Helénica reduziu-lhe a remuneração bruta, anteriormente calculada de acordo com as convenções coletivas de trabalho alemãs, em resultado da adoção, pelo legislador grego, das Leis n.ºs 3833/2010 e 3845/2010. Estas leis visavam aplicar os acordos que a República Helénica tinha celebrado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional (ONU), bem como a Decisão 2010/320. O TJ entendeu que, na medida em que o contrato de trabalho de G. Nikiforidis foi executado na Alemanha e o órgão jurisdicional de reenvio era alemão, este não podia aplicar, direta ou indiretamente as normas de aplicação imediata gregas.

³⁰³ CRUZ - Trabalhar Além-Fronteiras ..., p. 53-59.

³⁰⁴ CARBALLO PIÑERO - International Maritime ..., p. 12.

assegurar que os navios que arvoram a bandeira de um Estado que não tenha ratificado a Convenção não beneficiem de um tratamento mais favorável do que os navios que arvoram a bandeira de qualquer Estado que a tenha ratificado³⁰⁵.

A União teve um papel ativo na elaboração do texto da Convenção, convidando os Estados-Membros a ratificá-la, influenciando a sua alteração nas matérias em que tem competências exclusivas (aditamento da norma A4.5), e, quanto às demais, implementado, através de Diretivas, o Acordo das organizações representativas relativo à Convenção e alterando as que, em matérias da Convenção, não abrangiam ou permitam a exclusão dos marítimos.

No quadro jurídico da União Europeia, os direitos dos Marítimos que a Convenção consagra, estão sujeitos, a par, a restrições e a um maior grau de proteção.

Restrições decorrentes da matéria de liberdades e direitos fundamentais da União, como a livre circulação de trabalhadores, sujeita a um duplo condicionalismo, atinente ao emprego em si, e às funções desempenhadas no caso dos marítimos que tenham participação no exercício da autoridade pública.

Já noutras matérias, designadamente as de igualdade e proibição de discriminação, aquele quadro amplia a proteção dos marítimos como ocorre com a tutela do patamar máximo da idade, matéria sem expressão direta na Convenção.

Por ultimo, no quadro normativo da União, à proteção dos marítimos não é indiferente a jurisdição reconhecida a um Estado-Membro, à luz das regras do Regulamento Bruxelas I *bis* (seja o do domicílio da entidade patronal; do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou onde o efetuou mais recentemente; do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalho; do Estado-Membro do domicílio do trabalhador, ou o que resultar das regras de competência internacional do Estado-Membro do foro), por aplicação das normas de aplicação imediata e exceção de ordem pública do foro ou do Estado onde a obrigação deva ser cumprida.

Nas normas de aplicação imediata e de exceção de ordem pública do foro, cujo respeito é considerado fundamental por um país para a salvaguarda do interesse público, podem enquadrar-se as que proíbem os despedimentos sem justa causa ou mesmo aquelas que hajam implementado as disposições do Título 2 da Convenção – condições de trabalho.

³⁰⁵ Artigo V, n.º 7.

Elevando a Convenção ao estatuto de verdadeiro Tratado de Direitos Humanos.

6. Bibliografia

1. ABEL, Ariadne - **The Maritime Labour Convention 2006 in the European Union.** In Lavelle, Jennifer - *The Maritime Labour Convention 2006: International Labour Law Redefined.* Oxford: Informa Law from Routledge, 2014. ISBN: 978-0-415-85772-7, p. 1-17.
2. ABRANTES, José João - **Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho: em especial, a reserva da intimidade da vida privada (algumas questões).** Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5540-4.
3. BECKER-WEINBERG, Vasco - **Ordenamento e gestão do espaço marítimo nacional : enquadramento e legislação.** Lisboa: Quid Juris, 2016. ISBN 978-972-724-748-6.
4. CARBALLO PIÑERO, Laura - **International Maritime Labour Law.** Dordrecht, London: Springer, 2015, ISBN: 978-3-662-47031-2.
5. CARBY-HALL, Joseph Roger - **The european maritime space as a framework for work at sea, the situation of seafarers and the protection of human rights at sea.** In Sobrino Heredia, José Manuel; Oanta, Gabriela A. - *La construcción jurídica de un espacio marítimo común europeo*, 1ª ed., Barcelona : JMB Bosch Editor, 2020. 978-84-121376-4-4, p. 383-404.
6. CHARBONNEAU, Alexandre - **La nouvelle convention OIT sur les gens de mer: un exemple reusside synergie internationale et europeenne.** In: Grard, Loïc- *La mer: droit de l'Union européenne: droit international* - 1ª ed. - [Paris]: Pedone, [copy. 2018], p. 171-186.
7. DOZO MOUGÁN, Irene - **El papel de las agencias intermediarias en la determinación de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del mar.** In Sobrino Heredia, José Manuel; Oanta, Gabriela A. - *La construcción jurídica de un espacio marítimo común europeo*, 1.ª ed., Barcelona : JMB Bosch Editor, 2020. 978-84-121376-4-4, p. 465-494.
8. GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa - **O contrato de Trabalho Internacional no Regulamento n.º 593/2008 (Roma I).** In João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes, Regina Redinha (coord.) - Para Jorge Leite. Escritos Jurídicos. Coimbra: Coimbra Editora, vol. I, 2014. ISBN 978-972-32-2259-3.

9. GORJÃO-HENRIQUES, Miguel - **Direito da União: história, direito, cidadania, mercado interno e concorrência**. 9ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, ISBN 978-972-40-7658-4.
10. INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION - **Reports on Acts of Piracy and Armed Robbery against Ships: Annual Report 2009**, Annex 2, MSC4/Circ. 152, 29 March 2010. International Chamber of Shipping - Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention, Marisec, Third edition, 2019.
11. LE FLOCH, Guillaume - **What influence for the European maritime space viewed from the IMO**. In: *La construcción jurídica de un espacio marítimo común europeo / coordinadores José Manuel Sobrino Heredia, Gabriela A. Oanta*. - 1ª ed. - Barcelona: JMB Bosch Editor, 2020- p. 843-861. ISBN 978-84-121376-4-4.
12. MOTA, Helena – **O contrato individual de trabalho internacional**. Prontuário de Direito do Trabalho. N.1 (1.º Semestre 2020), p.271-281.
13. MOURA RAMOS, Rui Manuel Gens de - **Direito Internacional Privado e Constituição: Introdução a uma Análise das suas Relações**, Coimbra: Coimbra Editora, 1991, (2.ª reimpressão), ISBN 972-32-0445-2.
14. NEVES, Ana Fernanda - **Notas sobre a disciplina pelo direito da União Europeia do trabalho marítimo**. Vinte anos de questões laborais. Questões Laborais, Associação de Estudos Laborais. - [Coimbra]: Coimbra Editora, n.º 42 (dez. 2013), p.291-320.
15. PAIS, Sofia Oliveira – **Livre Circulação de Trabalhadores**. In PAIS, Sofia Oliveira, coord.- **Princípios Fundamentais de Direito da União Europeia - Uma Abordagem Jurisprudencial**. 3.ª edição. Coimbra: Almedina, 2014, ISBN: 9789724051383, p. 270-301.
16. PALMA RAMALHO, Maria do Rosário – **Direitos de personalidade e direitos fundamentais em matéria laboral**. In Estudos de Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda / [coordenação de] Marcelo Rebelo de Sousa... [et al.]. - [Coimbra]: [Coimbra Editora], 2012. - 2.v., ISBN 9778703116021p. 619-638.
17. PINHEIRO, Luís de Lima - **Contratos de trabalho a bordo de navios**. In: *O navio em direito internacional. II Jornadas de Lisboa de direito marítimo* (11 e 12 de Novembro de 2010): o navio / Centro de Direito Marítimo e dos transportes da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. - [Coimbra]: Almedina, [2012]. - p. 97-124.
18. QUEIROZ, Cristina - **Direitos fundamentais sociais: funções, âmbito, conteúdo, questões interpretativas e problemas de justiciabilidade**. 2.ª ed. [Lisboa]: Petrony Editora, [2020]. ISBN 978-972-685-295-7.

19. TANAKA, Y. - **The International Law of the Sea** (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press, 2019. doi:10.1017/9781108545907.
20. VICTORIA, Ignacio Camós - **Las Condiciones Laborales y los Derechos Sociales de la Gente de Mar**. In Pereiro, Jaime Cabeza e Rodríguez, Emma - *El Trabajo en el Mar: Los Nuevos Escenarios Jurídico-Marítimos*, 1.ª ed., Bomarzo, pág. 139.

Em linha:

21. ADĂSCĂLIȚEI, Oana - **The Maritime Labour Convention 2006 – A Long-awaited Change in the Maritime Sector** [em linha]. Procedia - Social and Behavioral Sciences 149 (2014), p. 8 – 13. [8 de fevereiro de 2023]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/82172039.pdf>.
22. BECKER-WEINBERG, Vasco - **Time to Get Serious about Combating Forced Labour and Human Trafficking in Fisheries** [em linha]. International Journal of Marine and Coastal Law, Vol. 36, No. 1, 2021, p. 1-26. [5 de março de 2023]. Disponível em: doi:10.1163/15718085-bja10040.
23. CRUZ, Cristina Martins da - **Trabalhar Além-Fronteiras: O contrato individual de trabalho internacional**. [em linha]. De Legibus - Revista De Direito Da Universidade Lusófona Lisboa, n. 3 (Novembro), 48. [2 de fevereiro de 2023]. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/delegibus/article/view/7828>. ISSN: 2182-5912.
24. GALANI, Sofia - **Port Closures and Persons at Sea in International Law** [em linha]. International & Comparative Law Quarterly, 70(3), 605-633. Cambridge University Press, 2021. [9 de fevereiro de 2023] doi:10.1017/S0020589321000233.
25. GIULIANO, Mario; LAGARDE, Paul - **Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles** (Artigo 6.º, n.º 4), (JOCE C) 282, 31-10-1980.
26. INTERNATIONAL CHAMBER OF SHIPPING - **Guidelines on the Application of the ILO Maritime Labour Convention**, Marisec, 3.ª edição, 2019, p. 33.
27. LILLIE, N. (2008) – **The ILO maritime labour convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation**. In K. Papadakis (Ed.), Cross border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework? International Labour Office, United Nations. [17 de fevereiro de 2023]. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/648377>. ISBN: 978-92-9014-863-0.
28. LYNCE DE FARIA, Duarte – **Reflexão sobre o futuro do Direito Marítimo**. In: O direito português do mar: perspectivas para o séc. XXI [em linha]. Revista Electrónica de

- Direito. Centro de Investigação Jurídica: Faculdade de Direito da Universidade do Porto, fevereiro 2019 – N.º 1 (V. 18) [14 de dezembro de 2022]. Disponível em: https://cijje.up.pt//client/files/0000000001/7_564.pdf. ISSN 2182-9845.
29. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - Departamento das Normas Internacionais do Trabalho - **Convenção do Trabalho Marítimo 2006, Questões Frequentes**, [em linha]. Edição do Centenário, 2019 [2 de fevereiro de 2023], Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_833973.pdf. ISBN 9789220363720.
 30. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO 2019 - **As Regras do Jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho** [em linha]. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2019. ISBN: 972-704-435-1 (versão impressa), 978-92-2-133558-0 (web pdf).
 31. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **Compendium of maritime labour instruments**. Maritime Labour Convention, 2006, as amended Seafarers' Identity Document (Revised) Convention, 2003, as amended (No. 185) Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188). Work in Fishing Recommendation, 2007 (No. 199). Third (Revised) edition, 2021 [5 de fevereiro de 2023]. ISBN 978-92-2-032016-7 (web pdf).
 32. THE INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION (ITF) – **The Maritime Labour Convention, 2006 A Seafarers' Bill of Rights. An ITF Guide for Seafarers to the ILO Maritime Labour Convention, 2006** [em linha]. London [02 de junho de 2020]. [17 de fevereiro de 2023]. [em linha]. Disponível em <https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/2017%20ITF%20MLC%20Guide%20EN-2.pdf>.
 33. TREVES, Tullio - **Human Rights and the Law of the Sea** [em linha]. Berkeley J. Int'l L., 2010, 28: 1. [5 de fevereiro de 2023]. Disponível em: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjil/vol28/iss1/1>.
 34. VOET, Gerdien van der – **Maritime law and private international law – About the special legal status of the most globalised of international workers: the seafarer**. In Netherlands Private International Law Journal, 2019 [em linha]. [14 de dezembro de 2022]. Disponível em: https://rgakdwebsitep.blob.core.windows.net/akdfiles/1604/NIPR-2019-1_2_Van-der-Voet.pdf.

Índice

Declaração anti plágio:	1
Lista de abreviaturas	2
Declaração	3
Resumo	4
Abstract	5
1. Introdução	6
1.1. Direitos Humanos no Mar	6
1.2. Os Direitos Humanos dos marítimos no contexto internacional	7
2. O espaço marítimo	8
2.1. A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar	8
2.2. As Convenções da Organização Marítima Internacional	10
3. A Convenção do Trabalho Marítimo	12
3.1. A OIT e a sua função normativa.....	12
3.2. Estrutura, modo de funcionamento e atores da Convenção	15
3.2.1. Estrutura e modo de funcionamento	16
3.2.2 Atores	17
3.3 Conteúdo da Convenção	20
3.3.1 Direitos e princípios fundamentais	20
3.3.2 Direitos em matéria de emprego e direitos sociais dos marítimos	23
3.3.2.1 Condições mínimas exigidas para o trabalho dos marítimos a bordo dos navios.	23
3.3.2.2 Condições de trabalho	29
3.3.2.3 Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa	42
3.3.2.4 Proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de segurança social	42
3.3.3. Cumprimento e aplicação	44
4. A Convenção do Trabalho Marítimo e o Direito da União	48
4.1. O quadro de vinculação da União Europeia.....	48
4.2. As matérias da Convenção e o direito da União	55
4.2.1. A Convenção e as liberdades e direitos fundamentais da União Europeia.....	55
4.2.2. A Convenção e as Diretivas que a implementam em matérias de política social da União ..	56
4.2.3 A influência da Convenção nos atos da União em matérias de política social que não abrangiam os marítimos	63
4.3. O direito da União de caráter geral e obrigatório em matérias da Convenção: jurisdição e lei aplicável	65

5.	Conclusões	71
6.	Bibliografia	73