POLÍTICA DE MARRAQUEXE

POLÍTICA DA ITF SOBRE CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA NAVIOS MERCANTES

2.ª EDIÇÃO, MAIO DE 2026

As imagens das páginas 46 e 91 foram reproduzidas da galeria de fotos digitais www.lifeatsea.co.uk com a gentil permissão do Fundo de Gente do Mar da ITF

ÍNDICE

PREFÁCIO 6

POLÍTICA DA ITF SOBRE CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA NAVIOS MERCANTES 9

DECLARAÇÃO DE MARRAQUEXE 10

Introdução à campanha Bandeiras de Conveniência 10

Clamor por um vínculo genuíno 12

Clamor por transparência sobre a propriedade efetiva 13

Cooperação e colaboração entre gente do mar e portuários 14

Utilização do capital dos trabalhadores em prol de um setor sustentável 14

Futuro do trabalho 17

Lobby para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU 21

POLÍTICA DE MARRAQUEXE 23

Declaração de princípios 24

Declaração de objetivos 26

Definição de bandeira de conveniência (BdC) 28

Registros não declarados como BdC 30

Padrões da ITF aceitáveis para embarcações BdC 31

Padrões aceitáveis pela ITF para embarcações de segundo registro 32

Padrões aceitáveis para embarcações de bandeira nacional segundo a ITF 33

Afretamento a casco nu 34
Embarcações de registro duplo ou paralelo 35
Cabotagem 36
Padrões regionais 37
Direitos e responsabilidades para embarcações com BdC 38
Negociação de direitos e responsabilidades de embarcações com BdC 39
Dotação de mão de obra 42
Procedimentos consultivos da ITF para a assinatura de contratos cobrindo embarcações com BdC 43
ANEXOS 47
Política de Atenas 48
Política de Cruzeiros 52
Política de Financiamento e Auditoria 54
Política de Dotação de Mão de Obra 58
Política de Cabotagem Nacional 71
Política de Bandeira Nacional 75
Política Offshore 77
Política para Equipes de Reparos 79
Política da Carta da Gente do Mar 87

PREFÁCIO

No 44º Congresso da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) em Cingapura, realizado em outubro de 2018, concordamos em realizar uma análise abrangente da Política da Cidade do México, incluindo as políticas em anexo.

A ITF sempre garantiu que a sua campanha Bandeiras de Conveniência (BdC), que celebrou o 75º aniversário em 2023, mantivesse relevância com relação aos desafios atuais. A nossa última revisão de 2010 culminou na Política da Cidade do México, e a anterior, concluída no 50º aniversário da campanha BdC em 1998, resultou na Política de Oslo a Delhi. Em seguida, em 2006, lançamos a campanha Portos de Conveniência (PdC) para ser executada juntamente com a BdC como uma estrutura multifacetada de campanha e sindicalização com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores marítimos à liberdade de associação, ao direito de negociação e à segurança. No mesmo ano, a Convenção sobre Trabalho Marítimo foi estabelecida, acrescentando uma estrutura jurídica internacional crucial para a proteção dos direitos dos trabalhadores marítimos. Com tantas outras mudanças no setor marítimo desde 2010, essa revisão considerou as mudanças tecnológicas e outros desenvolvimentos e seu possível impacto sobre políticas da ITF.

A partir de 2020, a pandemia de Covid-19 trouxe mudanças sísmicas para nossas vidas, transformando o mundo inteiro. Nenhuma economia ou cadeia de suprimentos ficou imune. O impacto foi particularmente profundo para a gente do mar e os portuários, que trabalharam de forma incansável para garantir a entrega de bens e suprimentos essenciais ao público. Mais do que nunca, ficou destacado o papel desses profissionais como "trabalhadores-chave" da economia global. Infelizmente, o aumento do abandono de gente do mar ressaltou como o nosso trabalho continua sendo importante para garantir um vínculo genuíno entre um armador e sua bandeira.

Após a pandemia, muitos governos buscaram maneiras de construir economias melhores, mais resilientes e sustentáveis, tendo como pano de fundo uma nova compreensão da importância fundamental das cadeias de suprimentos globais. Em nenhum outro lugar isso é mais visível do que nos esforços renovados para combater os danos climáticos e ambientais. O transporte marítimo está no centro desses esforços, e a ITF já está utilizando normas “ambientais, sociais e de governança” (ESG, da sigla em inglês), juntamente com o nosso uso inovador do capital dos trabalhadores, para fortalecer o poder de influência em benefício da gente do mar. A "devida diligência em direitos humanos" (HRDD, da sigla em inglês) também ganhou maior destaque após a pandemia. Também nesse caso, a ITF tem estado na vanguarda das organizações que apoiam essa pauta potencialmente transformadora, incluindo acordos-piloto com empresas comprometidas com a proteção dos direitos dos trabalhadores marítimos.

Ao longo de cinco anos, um grupo eleito de líderes marítimos examinou cada aspecto da política, incluindo implementação, estratégias e processos. A política em si foi exaustivamente debatida e cuidadosamente elaborada antes de ser adotada pelo 42º Congresso da ITF na Cidade do México em 2010. Os sindicatos marítimos filiados forneceram seus pontos de vista, e todas as questões foram discutidas e debatidas para garantir que a implementação e a aplicação da política fossem robustas e cumprissem seu objetivo.

Esta política renovada é vital para garantirmos que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e aprimorados. Temos orgulho do fato de que esta política é a espinha dorsal da já tradicional campanha BdC da ITF.

Stephen Cotton
Secretário-Geral da ITF

Jacqueline Smith
Coordenadora Marítima da ITF

David Heindel
Presidente da Seção de Gente do Mar da ITF

Paddy Crumlin
Presidente da ITF e Presidente da Seção dos Trabalhadores Portuários

POLÍTICA DA ITF SOBRE CONDIÇÕES MÍNIMAS PARA NAVIOS MERCANTES

Este documento constitui uma declaração de política da ITF e deve ser lido em conjunto com suas outras políticas emitidas periodicamente por entidades pertinentes da ITF (políticas da ITF).

Esta política substitui a política adotada pelo 42º Congresso da ITF realizado na Cidade do México, conhecida como a Política da Cidade do México.

Quaisquer notas explanatórias relativas ao histórico ou ao desenvolvimento de políticas da ITF não são declarações vinculantes.

A versão em inglês desta política deve ser considerada a versão definitiva.

DECLARAÇÃO DE MARRAQUEXE

INTRODUÇÃO À CAMPANHA BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA

01. A campanha da ITF contra o sistema de bandeiras de conveniência (BdC) foi formalmente estabelecida em 1948, como resposta ao fato de certos armadores deixarem de usar sua bandeira nacional em prol de uma bandeira de um Estado conveniente do ponto de vista regulatório e comercial.

02. Os Estados de BdC oferecem aos armadores menor supervisão regulatória, anonimato (especialmente em relação ao capital da empresa proprietária do navio), evasão fiscal e aplicação deficiente ou inexistente de leis trabalhistas. Eles também permitem que os armadores substituam a gente do mar do próprio país por outros marítimos, principalmente de países em desenvolvimento econômico, mediante termos e condições muito inferiores (inclusive salariais) e com a possibilidade de evitar sindicatos. Isso acaba minando o diálogo social, a liberdade de associação e o direito de sindicalização e participação em negociações de acordos coletivos.

03. Muitos armadores e governos com órgãos de registro que foram declarados BdC pela ITF se opõem ao uso do termo "bandeira de conveniência". Em vez disso, preferem se referir a essas bandeiras como "registros abertos".[1] No entanto, é um fato indiscutível que um armador escolhe a bandeira de seu navio por conveniência regulatória e comercial, a fim de reduzir custos e maximizar os lucros à custa da sociedade como um todo, do meio ambiente e, acima de tudo, da gente do mar empregada ou contratada em suas embarcações.

1 Dicionário Collins: registro de navio sob bandeira nacional disponível para todos os navios, independentemente da nacionalidade, um registro nacional de navios aberto a navios de todas as nações.

04. O objetivo da campanha BdC da ITF sempre foi duplo: pressionar os armadores a voltarem a usar sua bandeira nacional e melhorar os salários e as condições de trabalho da gente do mar que trabalha em navios com BdC.

05. Embora o segundo objetivo tenha obtido sucessos significativos, o primeiro não produziu o resultado desejado. Pelo contrário: o número de navios em registros de BdC está aumentando. Além disso, algumas nações tradicionalmente marítimas estabeleceram órgãos de registro internacionais ou secundários e/ou alteraram suas regulamentações e políticas nacionais para oferecer maior flexibilidade aos armadores, a fim de manter uma frota nacional.

06. A Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (UNCLOS) especifica no Artigo 94 que todo Estado deve exercer efetivamente sua jurisdição e controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre os navios que hasteiam sua bandeira. No entanto, muitos Estados de bandeira não podem ou não querem implementar totalmente essa disposição.

07. Em particular, os registros de BdC com um grande número de navios optam por delegar suas obrigações estatutárias a sociedades de classificação comerciais,[2] que julgam os navios apenas com base em seus padrões técnicos. Alguns navios com BdC são tecnicamente bem operados e, em alguns casos, são iguais ou melhores do que os navios registrados em alguns órgãos nacionais.

08. No entanto, o mesmo não pode ser dito sobre seu impacto ambiental. Metade da frota mundial é registrada em apenas três Estados de BdC. Os Estados de BdC não podem ou não querem se comprometer com a redução de emissões nocivas, pois temem a perda de renda de seus registros por meio de, por exemplo, pagamentos a sistemas globais de comércio de emissões ou uma redução do número de embarcações em tais registros. A ITF apoia uma transição justa rumo a uma meta de emissões de carbono zero para o transporte marítimo até 2050, o que é vital para atingir as metas de emissões globais. A ITF clama aos países que adotem metas setoriais claras para chegar a zero emissões, seja multilateralmente na Organização Marítima Internacional ou incluindo o transporte marítimo como parte de seu compromisso com o próprio limite de emissões adotado em Paris.[3]

2 As sociedades de classificação comercial são organizações que desenvolvem e aplicam padrões técnicos para o projeto, a construção e a vistoria de navios e que realizam vistorias e inspeções a bordo dos navios.

3 Retirado da publicação *ITF Sustainable Shipping Beyond the Big Blue*.

09. Muitas regulamentações internacionais foram introduzidas no setor marítimo, e todas com exceção de uma (a Convenção sobre Trabalho Marítimo da OIT de 2006) são técnicas. Mas nenhuma delas fortaleceu o vínculo genuíno entre o armador/operador do navio e sua bandeira, nem aumentou a transparência ou a supervisão.

10. A campanha BdC da ITF conseguiu persuadir muitos armadores e companhias de gestão de navios a firmar acordos coletivos para regular as condições de trabalho e os salários da gente do mar a bordo de suas embarcações com BdC. A ITF alcançou essa meta com sua campanha combinando protestos sindicais por parte de sindicatos marítimos e desenvolvendo relacionamentos com armadores e gestores de navios mediante acordos coletivos, incluindo o Fórum Internacional de Negociação (IBF).[4]

11. No entanto, estima-se que mais da metade de todas as embarcações que atuam no transporte marítimo internacional e hasteiam uma BdC ainda não dispõem de um acordo coletivo. Portanto, a ITF está investigando novas formas de aumentar a sua influência, tais como destacar fatores ambientais, sociais e de governança (ESG), envolver-se com fundos de pensão em seu papel de guardiães do capital dos trabalhadores e promover critérios trabalhistas em considerações de ESG.

12. A ITF acredita que o transporte marítimo não será sustentável se não respeitar os direitos humanos, inclusive os direitos trabalhistas.

CLAMOR POR UM VÍNCULO GENUÍNO

13. O vínculo genuíno entre um Estado de bandeira, um navio e seu armador tem sido, desde o início, o cerne da campanha Bandeiras de Conveniência da ITF. O artigo 91 da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (UNCLOS), de 1982, estabelece que deve haver um "vínculo genuíno" entre um Estado e um navio ao qual tal Estado concedeu sua nacionalidade. A Convenção das Nações Unidas sobre as Condições para o Registro de Navios (1986) tentou esclarecer como um Estado poderia garantir um

4 O IBF reúne a ITF e o Grupo de Negociação Conjunta (JNG), composto pelo Conselho Internacional de Trabalhadores Marítimos (IMEC), a Associação Internacional de Gestão de Marítimos do Japão (IMMAJ), a Associação Coreana de Armadores (KSA) e a companhia tailandesa Evergreen. O IBF tem objetivos e regras de procedimento e negocia em nível internacional as condições de emprego da gente do mar que trabalha em embarcações com BdC.

vínculo genuíno, mas a convenção não foi amplamente ratificada e não entrou em vigor.

14. A ITF continua a se opor ao sistema de BdC e mantém sua posição de que deve existir um vínculo genuíno entre o Estado, o navio e seu proprietário.

15. Uma interpretação e implementação mais forte e universal do vínculo genuíno pelos Estados de bandeira garantiria melhor a igualdade de condições. Também ajudaria o setor marítimo a facilitar a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, desenvolvendo cadeias de suprimentos globais seguras, investindo em eficiência energética e promovendo práticas anticorrupção e a devida diligência dos direitos humanos nessas cadeias.

CLAMOR POR TRANSPARÊNCIA SOBRE A PROPRIEDADE EFETIVA

16. As cadeias de suprimentos globais dependem do transporte marítimo, que é frequentemente chamado de "espinha dorsal do comércio global e da economia global".[5] No entanto, há pouca vontade política internacional para implementar medidas para resolver os problemas de falta de governança corporativa e transparência financeira que são inerentes ao sistema de BdC.

17. A chave para resolver essas questões é a capacidade de identificar o proprietário efetivo de um navio – a pessoa física ou jurídica que a ITF considera ser o proprietário final ou real de um navio. O proprietário efetivo tem controle real sobre a operação do navio e se beneficia de todos os lucros gerados pelo navio. O proprietário efetivo pode ser diferente do proprietário registrado do navio, que em um registro de BdC é apenas uma empresa de "caixa postal" estabelecida com o único propósito de registrar o navio.

18. Embora alguns governos estejam buscando transparência sobre a propriedade efetiva em outros setores, o mesmo não está acontecendo no setor marítimo, onde ela é extremamente necessária devido ao sistema de BdC.

5 Ex-secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, https://press.un.org/en/2016/sgsm18129.doc.htm

19. A transparência sobre a propriedade efetiva permite que sindicatos, trabalhadores, cidadãos, líderes do setor privado, mídia e órgãos policiais tenham acesso a informações sobre quem está realmente por trás de uma empresa, estrutura legal ou ativo. Essa informação é fundamental para combater abusos ambientais e sociais, impor sanções monetárias e prevenir crimes.

COOPERAÇÃO E COLABORAÇÃO ENTRE GENTE DO MAR E PORTUÁRIOS

20. O apoio que os sindicatos de portuários filiados à ITF dão à campanha BdC é crucial. A ITF está trabalhando neste momento para facilitar o apoio igualmente importante dos sindicatos de gente do mar na promoção da campanha Portos de Conveniência (PdC).

21. A campanha PdC tem como objetivo garantir a aplicação de padrões aceitáveis pelos sindicatos de portuários filiados à ITF em portos e terminais em todo o mundo para combater a exploração, melhorar a saúde e a segurança e evitar perdas de emprego. Entre os principais temas estão segurança e saúde ocupacional, amarração, automação, ESG e capital dos trabalhadores, além do fortalecimento dos sindicatos de portuários.

UTILIZAÇÃO DO CAPITAL DOS TRABALHADORES EM PROL DE UM SETOR SUSTENTÁVEL

22. O setor de transporte marítimo é de capital intensivo, exigindo investimentos significativos. Os desafios de garantir um financiamento sustentável são exacerbados pela necessidade de se alcançar zero emissões de carbono no setor marítimo até 2050. Tal meta exigirá um investimento público e privado maciço, financiamento bancário tradicional e gastos governamentais em pesquisa, educação e infraestrutura.

23. Os trabalhadores em transportes já contribuem para esses investimentos, tanto diretamente como contribuintes quanto indiretamente por meio de seus fundos de pensão. O Comitê sobre o Capital dos Trabalhadores (CWC)[6] considera a poupança para aposentadoria como capital dos trabalhadores. O CWC diz: "Como proprietários efetivos desses vencimentos diferidos, os trabalhadores são os proprietários indiretos de uma parte substancial do capital do mundo (...) Como resultado, o capital dos trabalhadores é investido em mercados financeiros em todo o mundo e em classes de ativos como ações de empresas de capital aberto, renda fixa e investimentos alternativos."

24. Isso dá aos trabalhadores e seus sindicatos um papel importante para garantir que o investimento público e privado esteja vinculado a critérios robustos que apoiem modelos de negócios genuinamente sustentáveis e que contribuam para a prosperidade de todos, em vez de reforçar a desigualdade salarial existente e minar as condições de trabalho dos trabalhadores em transportes.

25. Um foco maior no capital dos trabalhadores e nos investidores – juntamente com uma interação política contínua com governos por meio dos vários órgãos da ONU – pode garantir o apoio internacional para melhores exigências em questões sociais e maior transparência no sistema de BdC. Isso incluiria o envolvimento de sindicatos e acordos coletivos com cobertura de gente do mar.

DIREITOS DA GENTE DO MAR COMO CRITÉRIO SOCIAL FUNDAMENTAL

26. A ideia de que os investidores devem levar em conta fatores de ESG em suas decisões já é amplamente aceita. Essa tendência se acelerou no contexto da pandemia de Covid-19 e da atual emergência climática.[7] O respeito aos direitos humanos da gente do mar é uma obrigação moral e legal para as empresas. Todas as empresas têm responsabilidades e, cada vez mais, obrigações legais de realizar devida diligência em direitos humanos ao longo de suas cadeias de suprimentos.[8]

6 O CWC é uma 1999 iniciativa conjunta da CSI, das federações sindicais globais (FSIs) e do Comitê Consultivo Sindical da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (TUAC).

7 Em fevereiro de 2021, a Bloomberg previu que os ativos de ESG ultrapassariam US$ 53 trilhões até 2025 e representariam mais de um terço do total de ativos sob gestão em todo o mundo. A tendência é mais forte na Europa, mas outras regiões estão seguindo o exemplo. https://www.bloomberg.com/professional/blog/esg-assets-may-hit-53-trillion-by-2025-a-third-of-global-aum/

8 https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF-HRDD_Guidance.pdf

27. A ITF identificou um mercado confuso para iniciativas de ESG, com definições muito diferentes de administração ou investimento responsável, além de monitoramento e aplicação fracos.

28. Essa é uma oportunidade para que os sindicatos do setor marítimo destaquem como os direitos da gente do mar são critérios sociais fundamentais que devem ser levados em conta por investidores ao tratarem com membros do conselho de administração sobre o desempenho de uma empresa. Para alcançar esse objetivo, a ITF está investigando como criar relações estratégicas com fundos de pensão, que estão buscando cada vez mais investir em infraestrutura de transporte.

29. Como parte dessa estratégia, a ITF desenvolverá modelos de critérios trabalhistas que sejam políticas de ESG apropriadas para empresas dos setores marítimo e portuário. Eles servirão como uma orientação detalhada para os investidores e demonstrarão a importância da colaboração com os sindicatos para construir uma transição justa para um setor sustentável.

30. Esses modelos devem incorporar o respeito aos direitos trabalhistas e tratar das lacunas de desempenho em questões identificadas pelos sindicatos filiados, como automação, terceirização, saúde e segurança, igualdade e combustíveis alternativos.

31. A ITF deve vincular esses critérios a procedimentos eficazes existentes para proteger os direitos humanos em todas as cadeias de suprimentos globais. Isso exige que os investidores institucionais reconheçam, como parte da boa governança corporativa, o papel dos trabalhadores em transportes e de seus sindicatos tanto na definição das questões de ESG quanto no monitoramento do desempenho de uma empresa na prática.

32. A ITF precisa apoiar a incorporação desses padrões em uma estrutura obrigatória para investidores e empresas por meio de regulamentação. Os progressos na Europa nesse sentido são úteis e podem ser usados para defender requisitos em outros lugares.

33. A ITF usará suas redes de investidores atuais e identificará novos alvos e aliados em potencial para aumentar o impacto das estratégias de capital dos trabalhadores em transportes. Em alguns países, os sindicatos filiados já têm relações estabelecidas há muito tempo com fundos de pensão e fundos de aposentadoria; por exemplo, por meio de administradores fiduciários nomeados por um sindicato.

34. No entanto, ainda há trabalho a ser feito para garantir que padrões de ESG possam ser aplicados tanto às empresas de capital fechado quanto às de capital aberto em bolsas de valores globais. Isso pode ter um impacto significativo, pois seis das dez principais companhias globais de commodities, que são importantes afretadoras de navios, são de capital fechado.

FUTURO DO TRABALHO

35. O setor de transporte marítimo é afetado por importantes tendências globais, como cadeias de suprimentos, novas tecnologias, a crise da mudança climática e pandemias sanitárias. A ITF deve agir para proteger e consagrar os direitos e a segurança dos trabalhadores em transportes em face desses desafios.

EMPREGADORES ECONÔMICOS

36. A tecnologia digital permite que as empresas de comércio exerçam maior controle sobre todos os aspectos de sua cadeia de suprimentos, inclusive sobre o vínculo empregatício. Como resultado, a ITF está testemunhando uma mudança de poder, que passa do empregador tradicional para o "empregador econômico", além de uma diluição das proteções para os trabalhadores em transportes.

37. O empregador econômico é definido como uma empresa que controla e gerencia o trabalho de um funcionário, independentemente de quem seja o empregador formal ou de quem esteja pagando o salário do funcionário.

SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

38. A Convenção sobre Trabalho Marítimo da OIT, de 2006, consagra a exigência de proteger a saúde e o bem-estar da gente do mar e garantir que esses trabalhadores tenham acesso imediato a cuidados médicos a bordo e em terra.

39. A ITF acredita que a sustentabilidade do setor marítimo deve ser medida de forma mais ampla do que apenas o uso de energia. O esforço para reduzir a pegada de carbono do transporte marítimo deve garantir que a saúde, a segurança e a proteção dos trabalhadores sejam fundamentais para as propostas de redução das emissões do setor. Os trabalhadores marítimos devem estar seguros ao trabalhar com novas tecnologias e combustíveis alternativos.

40. Para tanto, serão necessários regulamentos novos e atualizados, novas qualificações, mais treinamento e também investimentos por parte dos armadores. A ITF clama aos países que adotem uma abordagem mais responsável e organizada para desenvolver as habilidades da gente do mar, trabalhando com parceiros sociais para garantir que a gente do mar tenha acesso regular e contínuo a educação de qualidade.

41. A ITF acredita que os trabalhadores em transportes devem ter a garantia de uma transição justa em direção a um setor marítimo mais sustentável. Para tanto é necessário que haja proteções sociais, diálogo social e treinamento para ajudar trabalhadores e empresas a usarem novas tecnologias de forma eficaz. Os trabalhadores em transportes não podem ficar em segundo plano.

42. A ITF acredita que a tecnologia pode ser muito benéfica quando introduzida em colaboração com trabalhadores em transportes e seus sindicatos, a fim de garantir uma abordagem centrada no ser humano para o desenvolvimento e a implantação de tecnologias. Os trabalhadores marítimos devem ser representados em todos os níveis de debate sobre transporte sustentável, desde o âmbito do local de trabalho até o cenário internacional.

43. A ITF reconhece que a tecnologia pode ajudar os sindicatos a se organizarem e oferecerem treinamento aos seus membros.

PLANOS GLOBAIS DE RESPOSTA A CRISES

44. Os trabalhadores marítimos são de suma importância para o perfeito funcionamento da economia global. No entanto, muitos trabalham em condições precárias e são vulneráveis, como destacou a pandemia de coronavírus de 2019, em especial com a crise das trocas de tripulação. A ITF precisa trabalhar com seus sindicatos filiados para desenvolver planos globais eficazes de resposta a crises para proteger os trabalhadores marítimos.

APRIMORAMENTO DA IGUALDADE E DIVERSIDADE

45. Para promover a igualdade de gênero e a diversidade no mar para as gerações atuais e futuras, as práticas e os valores tradicionais do setor marítimo precisam ser questionados, e o bem-estar da gente do mar deve ser devidamente levado em consideração. A ITF acredita que a igualdade e a diversidade devem ser abordadas nos regulamentos do transporte marítimo, e que as companhias do setor precisam ter políticas de igualdade e diversidade em vigor.

46. Na cabotagem, geralmente há mais mulheres trabalhando a bordo porque o vínculo empregatício é permanente, a rotatividade é melhor e os níveis salariais são mais altos do que em navios com BdC. As oportunidades de treinamento entre diferentes departamentos podem proporcionar uma maneira sem discriminação para que as mulheres tenham acesso a uma carreira no mar. Essas atividades devem ser promovidas a fim de incentivar o emprego de mais mulheres como gente do mar.

47. A difusão da tecnologia digital em todo o setor deve melhorar a conectividade, o ambiente de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional a bordo. Isso, por sua vez, pode tornar o setor mais atraente, sobretudo para jovens trabalhadores. Há também a previsão de que mais empregos marítimos serão baseados em terra no futuro, o que os tornaria mais atraentes para mulheres.

BULLYING E ASSÉDIO

48. O bullying e o assédio continuam sendo um problema generalizado em todos os países e em todas as áreas de trabalho. A violência e o assédio, especialmente contra mulheres, podem impedir o acesso a um emprego ou o progresso dentro de uma carreira. Esses fatores afetam não só o bem-estar físico e mental do trabalhador como também a cultura do local de trabalho, a dignidade no emprego e a produtividade.

49. A Recomendação 206 e a Convenção 190 da OIT reconhecem o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, inclusive assédio e violência de gênero. Acabar com o assédio e a violência de gênero está no cerne da Convenção e da Recomendação. Elas proporcionam uma base sólida para assegurar que os empregos sejam baseados em trabalhos seguros e decentes, em que nenhuma trabalhadora ou trabalhador fique sem proteção. As emendas de 2016 à Convenção sobre Trabalho Marítimo aumentaram as proteções para a gente do mar contra o assédio e a intimidação a bordo.

50. Para enfrentar uma futura escassez de habilidades, é necessária uma política ativa para promover mulheres trabalhadoras, jovens trabalhadores e grupos sub-representados no setor marítimo como parte de uma transição justa. Os sindicatos podem conquistar direitos e melhores condições para os trabalhadores fazendo campanhas para melhorar a legislação atual por meio da inclusão das disposições da C190. Assim é possível eliminar os obstáculos ao emprego das mulheres e abordar a exclusão sistêmica das mulheres de empregos decentes. Ao negociarem acordos coletivos, os sindicatos podem trabalhar para que medidas de prevenção, tratamento e remediação da violência e do assédio façam parte de tais acordos.

COOPERAÇÃO EM TODO O SETOR

51. A complexa tarefa de proteger o setor marítimo e os seus trabalhadores em meio a todos esses desafios em uma economia global exige de todas as partes uma abordagem flexível, cooperativa e realista. Isso deve equilibrar os interesses de empregadores, trabalhadores e comunidades marítimas.

52. A ITF conclama os países a fortalecerem a devida diligência em direitos humanos para garantir salários e condições de trabalho decentes, além de remunerações iguais para trabalhos iguais realizados pela gente do mar. Os governos devem incentivar que um acordo coletivo aprovado pela ITF cubra embarcações com BdC e que um acordo coletivo nacional cubra embarcações com bandeira nacional. Também precisam adotar estratégias nacionais pela disponibilização de mais vagas a bordo dos navios que hasteiam sua bandeira para estagiários e cadetes a fim de garantir que o setor marítimo permaneça sustentável.

LOBBY PARA ALCANÇAR OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU

53. A ITF tem o compromisso de intensificar seu lobby junto aos governos para que atuem no sentido de alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) das Nações Unidas.[9] Apoiaremos os escritórios regionais e sub-regionais da ONU para que fortaleçam o lobby por sete objetivos específicos que são uma prioridade especial para a campanha BdC. Os objetivos são estes:

- **ODS 3 Boa saúde e bem-estar**
- **ODS 4 Educação de qualidade**
- **ODS 5 Igualdade de gênero**
- **ODS 8 Trabalho decente e crescimento econômico**
- **ODS 9 Indústria, inovação e infraestrutura**
- **ODS 13 Ação climática**
- **ODS 17 Parcerias**

9 https://sdgs.un.org

POLÍTICA DE MARRAQUEXE

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

01. A ITF se opõe ao sistema de bandeiras de conveniência (BdC) e acredita que deve haver um vínculo genuíno entre a bandeira que uma embarcação hasteia e o seu lugar de propriedade efetiva e controle efetivo. Como regra geral, os órgãos de registro de BdC fracassam na aplicação de padrões sociais mínimos e/ou direitos sindicais da gente do mar e têm demonstrado tanto uma indisposição como uma inabilidade em se submeter aos padrões internacionais. Esses padrões incluem normas internacionais de segurança, normas trabalhistas internacionais do setor marítimo e direitos humanos e sindicais. Consequentemente, existe falta de controle social[10] de embarcações com tais registros da maneira como os sindicatos democráticos e independentes o exercem.

02. As BdC permitem que os armadores minimizem seus custos operacionais por diversos meios, tais como evasão fiscal, evasão sindical, uso de preço de transferência, recrutamento de gente do mar não domiciliada ou de detentores de passaportes estrangeiros em níveis salariais muito baixos, não pagamento de contribuições previdenciárias e de seguridade social às suas tripulações, uso de gente do mar para manusear carga e evasão de padrões de segurança e meio ambiente a serem aplicados de forma estrita. O resultado disso é que os órgãos de registro de BdC desfrutam de uma vantagem competitiva sobre as embarcações de registro nacional, que têm altos custos de operação e são sujeitas às leis e normas de autoridades marítimas propriamente estabelecidas no Estado da bandeira. As BdC também permitem que as companhias de transporte marítimo estabeleçam estruturas complexas de propriedade, as quais se caracterizam por critérios contábeis e gerenciais que carecem de transparência e prestação de contas.

10 A ITF acredita que o controle social, entre outros, inclui os seguintes elementos:
- Cobertura de convenções coletivas
- Reconhecimento sindical
- Termos e condições de acordo com os padrões da ITF
- Adesão às normas internacionais e aos padrões internacionais de trabalho, especialmente a Convenção sobre o Trabalho Marítimo e as convenções fundamentais da OIT
- Aplicação

03. A ITF acredita que o sistema BdC se resume a uma concorrência desleal. A escolha da gente do mar para o trabalho é feita frequentemente com base no custo e não na qualidade, e os empregos são de natureza informal. Portanto, pouca consideração é dada às necessidades da gente do mar ou às necessidades sustentáveis de longo prazo do setor e da sociedade como um todo. Os órgãos de registro de BdC, em geral, não contribuem para o treinamento da gente do mar ou para o desenvolvimento profissional desses trabalhadores que servem em embarcações que hasteiam suas bandeiras.

04. A ITF é contra a discriminação e o abuso da gente do mar e entende que o uso de registros de BdC facilita a exploração direta da gente do mar, permitindo que os armadores tratem esses trabalhadores da maneira que mais lhes convém. O equilíbrio de poder é desigual.

DECLARAÇÃO DE OBJETIVOS

05. Considerando o exposto acima, a ITF realiza campanhas contra as BdC e a precariedade da indústria do transporte marítimo com o objetivo de:

a. Proteger e melhorar as condições de emprego da gente do mar e garantir que todos estejam livres de exploração, independentemente de, por exemplo, cor, nacionalidade, sexo, raça, religião ou orientação sexual;

b. Eliminar o sistema BdC e estabelecer um marco regulatório da indústria do transporte marítimo com base no conceito de um vínculo genuíno entre a bandeira hasteada e o lugar onde efetivamente se dá a propriedade e o controle da embarcação;

c. Atacar a precariedade no transporte marítimo e buscar padrões aceitáveis para a ITF em todas as embarcações, independentemente da bandeira, usando todos os meios políticos, setoriais e jurídicos à disposição da ITF;

d. Fortalecer todos os sindicatos filiados, a fim de maximizar o apoio solidário internacional à campanha;

e. Reconhecer universalmente e aplicar padrões mínimos internacionais relevantes – em particular, a Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006 e respectivas emendas, as normas trabalhistas básicas e direitos fundamentais da OIT, os instrumentos da OMI relevantes e outros instrumentos de direitos humanos – em todas as embarcações, independentemente de bandeira.

06. A fim de realizar a campanha BdC, a ITF opera em duas frentes:

a. Politicamente, mediante influência em organizações governamentais e intergovernamentais visando elevar os padrões dentro do setor e fortalecer o vínculo entre a bandeira hasteada por uma embarcação e a nacionalidade dos proprietários efetivos e daqueles que controlam a embarcação;

b. No âmbito setorial, buscando garantir condições e salários mínimos para a gente do mar a bordo de embarcações com BdCs e padrões abaixo dos aceitáveis, envolvendo-se em acordos coletivos internacionais com armadores, empregadores e seus representantes e em outras formas de diálogo com os representantes do setor e por meio de ações práticas de solidariedade entre os filiados da ITF no mundo todo.

07. A campanha BdC baseia-se na solidariedade entre gente do mar e portuários e seus respectivos sindicatos. O sucesso da campanha BdC depende, entre outras coisas, do envolvimento e da força dos sindicatos de portuários ao redor do mundo. Portanto, o apoio aos portuários e seus sindicatos é essencial à campanha BdC, o que inclui apoiar a campanha da ITF contra os portos de conveniência (PdC), inclusive por parte da própria gente do mar.

DEFINIÇÃO DE BANDEIRA DE CONVENIÊNCIA (BdC)

08. A ITF entende que a bandeira de conveniência se dá quando:

A propriedade efetiva da embarcação existe em outro lugar que não o país da bandeira hasteada. A embarcação, portanto, é considerada como navegando com bandeira de conveniência. Em casos em que a propriedade efetiva não está bem definida, o que se considera é o controle efetivo. Qualquer embarcação onde não haja vínculo efetivo entre o Estado representado pela bandeira e as pessoas físicas ou jurídicas com efetivo controle operacional da embarcação será considerada como BdC.

09. Para os fins de políticas da ITF, propriedade efetiva refere-se à propriedade ou interesse econômico de uma pessoa física. Onde não houver clareza quanto à propriedade efetiva, a ITF considerará a parte que tem o controle efetivo da embarcação. Por controle efetivo entenda-se controle de uma embarcação por um indivíduo ou grupo de indivíduos.[11]

10. Qualquer registro pode ser declarado de BdC caso a maioria das embarcações em tal registro não tenha propriedade efetiva e/ou controle efetivo dentro da nação representada pela bandeira hasteada e caso o registro não satisfaça o critério estabelecido no parágrafo 11.

11 Nota orientativa:
O proprietário efetivo de uma embarcação é a pessoa física ou jurídica que tem o poder em definitivo de adquirir e descartar ou delegar a operação da embarcação, e que assim exerce o verdadeiro controle da embarcação. O controle efetivo reside na pessoa física ou jurídica responsável por prestar contas e tomar decisões sobre a operação do navio. A identificação de quem tem a propriedade efetiva ou o controle efetivo de uma embarcação é essencialmente factual.

11. Além da definição de BdC acima, a ITF também considera os seguintes critérios ao determinar se um registro é ou não de BdC:

a. A capacidade e a disposição do Estado da bandeira em aplicar padrões internacionais mínimos em suas embarcações, incluindo o respeito por direitos humanos e sindicais básicos, liberdade de associação e o direito à negociação coletiva com sindicatos de boa fé.

b. O histórico social conforme determinado pelo grau de ratificação e aplicação das convenções e recomendações da OIT.

c. O histórico ambiental e de segurança conforme revelado pela ratificação e aplicação das convenções da OIT e pelas inspeções de controle, deficiências e detenções feitas pelo Estado do porto.

12. Os sindicatos do Estado da bandeira podem, se lhes parecer que as condições que normalmente se aplicam à bandeira desse Estado não são cumpridas, solicitar à ITF que declare o registro como BdC. A ITF reserva-se o direito de declarar qualquer registro como BdC se as circunstâncias o determinarem. A ITF também se reserva o direito de declarar individualmente qualquer embarcação como BdC, após consulta com o sindicato do Estado da bandeira.

REGISTROS NÃO DECLARADOS COMO BDC

13. A ITF reconhece o direito de seus filiados agirem contra uma embarcação, independentemente de bandeira, para garantir padrões por ela aceitáveis. No caso de embarcações que não tenham BdC, tal ação, normalmente, só deve ser empreendida com a concordância do sindicato de trabalhadores marítimos filiado à ITF no Estado da bandeira.

PADRÕES DA ITF ACEITÁVEIS PARA EMBARCAÇÕES COM BdC

14. Todas as embarcações designadas como de bandeira de conveniência devem ser cobertas pela assinatura de um acordo coletivo em conformidade com esta política e aprovado pela ITF.

PADRÕES ACEITÁVEIS PELA ITF PARA EMBARCAÇÕES DE SEGUNDO REGISTRO

15. Segundos registros estão no âmbito de sindicatos filiados no Estado da bandeira, e não cabe a nenhum filiado negociar em nome da tripulação de embarcações de segundo registro sem a aprovação dos sindicatos filiados à ITF no Estado da bandeira. Acordos coletivos firmados em embarcações de segundo registro ou embarcações com bandeiras consideradas pela ITF como semelhantes não devem estar abaixo da referência TCC e dos padrões da ITF e respectivas emendas. Ao assinar qualquer acordo, o sindicato do Estado da bandeira deve, quando for factível, iniciar arranjos bilaterais apropriados com os sindicatos do país fornecedor de mão de obra.

PADRÕES ACEITÁVEIS PARA EMBARCAÇÕES DE BANDEIRA NACIONAL SEGUNDO A ITF

16. Os padrões aceitáveis pela ITF para embarcações de bandeira nacional estão estabelecidos na respectiva política da ITF (anexada a esta política).

AFRETAMENTO A CASCO NU

17. Embarcações com afretamento a casco nu que tiverem por fim genuíno o desenvolvimento do transporte marítimo de bandeira nacional, e cuja posse e controle pleno tenham sido passados para uma entidade nacional ou empresarial do Estado da bandeira que exerça o controle efetivo da embarcação, serão consideradas embarcações de bandeira nacional, desde que o sindicato do país onde se dá a propriedade efetiva concorde.

EMBARCAÇÕES DE REGISTRO DUPLO OU PARALELO

18. Embarcações de registro duplo ou paralelo serão consideradas BdC. No entanto, embarcações de bandeira nacional com registro duplo ou paralelo, entrando ou saindo de uma bandeira de conveniência com o fim único de registrar uma hipoteca da embarcação, serão, desde que haja concordância do(s) sindicato(s) do país da propriedade efetiva e que todas as condições a bordo sejam nacionais, consideradas embarcações de bandeira nacional.

CABOTAGEM

19. A cabotagem deverá se restringir às embarcações de bandeira nacional do país em questão.

20. A ITF apoia a retenção e extensão da cabotagem em nível nacional e reconhece a importância de tais acordos para garantir um emprego sustentável e de longo prazo para a gente do mar a bordo de navios envolvidos com comércio regular dentro de um determinado país. A fim de evitar o *dumping* social, qualquer embarcação que não faça parte desses acordos, sendo BdC ou não, que se envolva em cabotagem, deverá reconhecer os padrões acordados para as embarcações que operem dentro do país designado.

PADRÕES REGIONAIS

21. A ITF reconhece o direito de todos os seus filiados, dentro de uma região específica e definida, de propor ao CPA padrões regionais que cubram embarcações que operem exclusivamente dentro da região e sejam tripuladas por gente do mar da região.

DIREITOS E RESPONSABILIDADES PARA EMBARCAÇÕES COM BdC

22. A ITF concorda que, em princípio, todos os sindicatos filiados que representem gente do mar têm o direito de celebrar acordos em conformidade com a política da ITF, desde que os procedimentos aqui estabelecidos sejam seguidos. Isto observado, os sindicatos filiados reconhecem que também têm responsabilidades perante políticas da ITF, entre as quais a Política da Carta da Gente do Mar.

23. Cabe à ITF prosseguir com a política de determinar o "valor" de um contrato com base no total de custos da tripulação e em conformidade com os padrões estabelecidos pelo Comitê de Práticas Aceitáveis (CPA).

NEGOCIAÇÃO DE DIREITOS E RESPONSABILIDADES DE EMBARCAÇÕES COM BdC

24. A negociação de direitos de embarcações com BdC será entregue a quem represente o melhor interesse da tripulação. Para a ITF, isto normalmente termina cabendo ao sindicato do país de propriedade efetiva ou, quando não houver clareza quanto à propriedade efetiva, ao sindicato do país de controle efetivo. Tal sindicato deverá, quando for viável, iniciar arranjos bilaterais apropriados com o(s) sindicato(s) do país fornecedor de mão de obra. Se um acordo bilateral for considerado inviável pelo(s) sindicato(s), será necessária uma explicação por escrito, juntamente com um plano sobre como o(s) sindicato(s) trabalhará(ão) em conjunto para progredir/superar os obstáculos que o tornam inviável.[12]

Em qualquer circunstância em que se celebrem acordos coletivos:

a. Toda a tripulação deve ser coberta pelos acordos pertinentes;

b. Toda a tripulação deve integrar o sindicato filiado envolvido, o qual deve preencher os requisitos mínimos em relação aos seus membros, conforme estipulado pelo CPA de tempos em tempos, incluindo a Política da Carta da Gente do Mar da ITF;

c. Todos os membros da tripulação, domiciliados ou não no país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo, devem ser tratados de maneira justa e equitativa;

d. O Secretariado da ITF deve ser consultado antes da assinatura de um acordo especial da ITF e antes de que sejam pagos valores do fundo de bem-estar da ITF;

12 É reconhecido que isto apresenta dificuldades em determinadas circunstâncias, caso no qual a questão será encaminhada ao Grupo Diretor do CPA para que este ajude a encontrar uma solução.

e. Quaisquer valores ou taxas relativos a embarcações devem ser incorporados e fazer parte do acordo coletivo, bem como os detalhes sobre as contribuições sindicais, conforme determinado pelos sindicatos envolvidos;

f. Nenhum acordo deve ser considerado válido antes que um procedimento de consulta à ITF tenha sido satisfatoriamente completado e que o acordo/contrato tenha sido endossado pela ITF conforme determinado nesta política.

25. Qualquer sindicato filiado à ITF que represente gente do mar pode celebrar acordos aprovados pela ITF para embarcações com BdC que NÃO tenham propriedade efetiva e/ou controle efetivo em seu país, contanto que o filiado do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo tenha sido contemplado com direitos de negociação (alinhado com o procedimento de consulta à ITF estabelecido nesta política) e contanto que as disposições do parágrafo 24 acima citado sejam satisfeitas.

26. São três os elementos inerentes a um acordo coletivo aprovado pela ITF:

a. O acordo deve satisfazer os critérios da ITF relativos tanto ao TCC da ITF quanto a outros padrões estabelecidos pela negociação coletiva internacional da ITF com armadores, empregadores e seus representantes ou por outras formas de diálogo com participantes do setor. O acordo também deve estar em conformidade com outras exigências de políticas tais como as aprovadas e emendadas periodicamente pelo Comitê de Práticas Aceitáveis;

b. Esse acordo deve obrigatoriamente ser endossado pela ITF e revisto regularmente, para garantir que continue a satisfazer os critérios da ITF; e

c. Salvo o disposto no parágrafo 34, nenhum acordo especial da ITF relativo a uma embarcação em particular deve ser assinado antes que o sindicato do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo tenha sido consultado e que uma decisão tenha sido tomada pelo Secretariado da ITF quanto à alocação dos direitos negociais.

DOTAÇÃO DE MÃO DE OBRA

27. A escala de dotação de mão de obra para embarcações com BdC cobertas por acordos aprovados pela ITF é provida na Política de Dotação de Mão de Obra da ITF (em anexo a esta Política) e respectivas emendas. As embarcações com BdC cobertas por acordos aprovados pela ITF devem adotar a escala de dotação de mão de obra da ITF e não a que for fornecida pelos certificados de dotação do Estado da bandeira ou por qualquer outro documento comparável. No entanto, a escala de dotação de mão de obra da ITF pode variar no caso de os filiados no país da propriedade efetiva e/ou controle efetivo certificarem que a escala proposta baseia-se nos seus níveis nacionais e lhes é aceitável.

PROCEDIMENTOS CONSULTIVOS DA ITF PARA A ASSINATURA DE CONTRATOS COBRINDO EMBARCAÇÕES COM BdC

28. Antes de celebrar um acordo com uma determinada embarcação com BdC, o sindicato interessado deve enviar um formulário de inscrição no formato apropriado, o qual pode eventualmente mudar, ao Secretariado da ITF.

29. Se o pedido for submetido por outro sindicato que não o sindicato do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo, o Secretariado da ITF consultará os sindicatos do país onde se dá a propriedade efetiva e/ou controle efetivo.

30. É imperativo que os filiados no país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo coordenem suas respostas aos questionários do Secretariado da ITF com relação ao direito de formar tripulação e negociar acordos coletivos para uma embarcação com BdC em particular. O não preenchimento pode fazer com que o filiado em questão tenha de abrir mão de seus direitos de negociação e de suas responsabilidades referentes a políticas da ITF. Em seguida ao recebimento desse questionário do Secretariado da ITF, os filiados abordados devem responder o quanto antes, e em no máximo quatro semanas.

31. Os filiados do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo que mantenham seu direito a assinar acordos coletivos devem defender suas exigências e manter o Secretariado da ITF informado com relação aos passos tomados para garantir a assinatura de um acordo coletivo. Ao celebrarem acordos coletivos, sindicatos filiados em países de propriedade efetiva e/ou controle efetivo deverão, sempre que possível, iniciar arranjos bilaterais com o(s) sindicato(s) do país fornecedor de mão de obra.

32. Em casos em que os sindicatos do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo tenham concedido o direito de negociar ao(s) sindicato(s) no país fornecedor de mão de obra, tal(is) sindicato(s) deverão ser consultados no que diz respeito a quaisquer negociações exercidas pelos sindicatos do país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo as quais afetem as condições de emprego dos trabalhadores marítimos em questão.

33. Em casos em que os sindicatos filiados de um país reivindiquem que uma embarcação tem propriedade efetiva e/ou controle efetivo em seu país, mas não consigam apresentar evidências consistentes, os sindicatos filiados não deverão se opor a que um sindicato filiado do país fornecedor de mão de obra assine um acordo aceitável pela ITF para a embarcação por meio do Secretariado da ITF e em concordância com esta política.

34. Deverá ser entendido que os sindicatos filiados à ITF no país de propriedade efetiva e/ou controle efetivo podem querer manter seus direitos de formar tripulação e assinar acordos coletivos para uma embarcação, uma vez que expire um acordo assinado por um sindicato filiado do país fornecedor de mão de obra, em cujo caso o procedimento de consulta será feito novamente quando expire o acordo coletivo. Além disso, o procedimento de consulta ocorrerá novamente quando os termos e condições do acordo mudarem ou quando houver mudanças quanto à propriedade efetiva e/ou controle efetivo da referida embarcação. Os sindicatos filiados dos países de propriedade efetiva e/ou controle efetivo, por sua vez, comprometem-se a consultar os sindicatos filiados dos países fornecedores de mão de obra antes que expirem os acordos.

35. O Secretariado da ITF deve iniciar os procedimentos adotados pelo Comitê de Práticas Aceitáveis e aprovados pelo Comitê Executivo com relação a qualquer inconformidade com esta política por parte dos sindicatos filiados, incluindo a suspensão da filiação, conforme estipulado pelo Estatuto da ITF.

36. Em casos em que um acordo aceito pela ITF possa ser obtido por meio de ação sindical direta ou mediante a ameaça de tomar tal ação em um determinado porto, os direitos e responsabilidades de negociação contemplados por esta política serão transferidos para o sindicato envolvido nesse protesto pelo período de validade do acordo especial da ITF (isto é, 12 meses). Normalmente, apenas um acordo padrão da ITF deve ser assinado após uma ação sindical. Contudo, se isso não for possível, o inspetor ou os sindicatos em questão, em consulta com o Secretariado da ITF, podem assinar um acordo aceitável que não seja o padrão ITF. No aniversário do acordo especial, os direitos de negociação e responsabilidades pela embarcação devem ser alocados ao sindicato apropriado, em conformidade com esta política.

ANEXOS

Política de Atenas **48**
Política de Cruzeiros **52**
Política de Financiamento e Auditoria **54**
Política de Dotação de Mão de Obra **58**
Política de Cabotagem Nacional **71**
Política de Bandeira Nacional **75**
Política Offshore **77**
Política para Equipes de Reparos **79**
Política da Carta da Gente do Mar **87**

POLÍTICA DE ATENAS

POLÍTICA COMUM DA ITF PARA SERVIÇOS EUROPEUS DE BALSAS

Adotada na Conferência Europeia sobre Balsas, em Atenas, em 2 e 3 de outubro de 1995

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis, em Berlim, em 18 e 19 de março de 2010

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis, em Santiago, em 7 e 8 de dezembro de 2023

ESCOPO

01. Para fins de definição dentro do escopo desta política, uma balsa (também chamada de “ferry”) é uma embarcação do tipo “ro-ro” e/ou “ro-pax” usada para transporte de carga e/ou passageiros e/ou veículos em uma base regular e frequente entre dois ou mais portos. Em geral, as embarcações que não operam em um horário regular não são definidas como balsas.

02. No entanto, pode haver casos em que uma embarcação sem horário regular esteja diretamente envolvida em concorrência desleal com os serviços regulares de balsa, conforme descrito acima. Nesse caso, os sindicatos filiados envolvidos deverão entrar em conversações para tentar resolver quaisquer problemas.

03. Normalmente, um serviço de balsa regular programado não abrange uma embarcação envolvida em uma operação de navegação definida como uma jornada de ida e volta de mais de quatro dias (96 horas). Em casos excepcionais, se os filiados relevantes concordarem, uma jornada de mais de quatro dias poderá ser considerada um serviço de balsa.

04. Navios de carga não envolvidos em serviços de balsa na Europa, conforme acima descrito, não se enquadram no escopo desta política.

PRINCÍPIOS

05. A ITF opõe-se ao uso de embarcações com BdC e de segundo registro no mercado europeu de balsas. Não sendo possível impedir seu uso, tais embarcações devem ser cobertas por acordos coletivos aceitáveis pela ITF.

06. Sem desconsiderar o parágrafo 5 supracitado, as condições de balsas com BdC e de segundo registro devem estar niveladas com as prescritas pelas condições nacionais aplicáveis ao ramo de negócio em questão ou serem superiores a elas.

07. As tripulações de embarcações envolvidas em serviços de balsas na Europa, incluindo as de embarcações não europeias e com operações comerciais regulares na Europa, devem ser cobertas por padrões de emprego europeus regulados por acordos coletivos nacionais celebrados pelos sindicatos europeus filiados à ITF em nível local, sempre sujeitos às condições especiais aplicáveis aos serviços descritos no parágrafo 9 que consta abaixo.

08. Deve-se respeitar a cláusula de exclusão de gente do mar ("Non-Seafarers' Work Clause") no Acordo TCC Uniforme da ITF, incluindo seus anexos e respectivas emendas.

09. Além das condições impostas nos acordos coletivos, devem-se garantir às tripulações empregadas em balsas na Europa padrões decentes de vida, proteção social (incluindo previdenciária e planos de pensão) e instalações recreativas.

10. Condições nacionais[13] ou condições que estejam niveladas ou acima dessas são as aceitáveis para as tripulações de balsas que operem somente entre portos de um mesmo país europeu, independentemente da bandeira ou da nacionalidade da tripulação e de que a embarcação transporte carga e/ou passageiros.

11. Tripulações empregadas em balsas operando entre países europeus, independentemente da bandeira ou da nacionalidade da tripulação e de que a embarcação transporte carga e/ou passageiros, devem ser cobertas por condições de emprego que estejam no mesmo

13 Nos países de comércio

nível ou acima das aplicáveis aos países europeus em questão. Em caso de divergência entre as condições de emprego aplicáveis dos países, os filiados envolvidos deverão concordar quanto à aplicação das condições superiores ou estabelecerem juntos as condições aplicáveis. Se não houver um entendimento mútuo, o procedimento de arbitragem da ITF, conforme estabelecido no Estatuto da ITF, deve ser aplicado.

12. Caso um sindicato filiado à ITF seja abordado por um armador, empregador ou representante deste para que assine um acordo coletivo para tripulações de uma balsa que opera em base regular dentro de e entre países europeus, tanto os outros sindicatos filiados envolvidos quanto o Secretariado da ITF devem ser alertados por esse sindicato o quanto antes e para consentir com a assinatura do acordo proposto. Se não houver um entendimento mútuo após tais consultas, deverá ser iniciado o procedimento arbitral da ITF.

13. Todas as balsas operando na Europa devem ser dotadas de mão de obra de acordo com a Política de Dotação de Mão de Obra da ITF e respectivas emendas, de maneira que se garanta a máxima segurança e competência da tripulação, conforme determinado pela legislação nacional aplicável e/ou as práticas e exigências internacionais.

14. Todos os sindicatos filiados à ITF envolvidos devem efetuar esforços em nível nacional para convencer seus respectivos governos dos méritos da posição dos sindicatos europeus a respeito da operação de serviços de balsa na Europa e devem trocar informações quanto aos resultados de tais esforços – com a ITF agindo como um centro de difusão de informação – para que se apresentem como uma frente comum perante governos e empregadores em foros da Europa onde se debatam questões pertinentes aos serviços de operação de balsas no continente.

15. Todos os sindicatos filiados à ITF envolvidos devem estender a sua cooperação em âmbito nacional e internacional, cooperar com organizações sindicais locais e regionais e estabelecer uma cooperação dentro de conselhos laborais,[14] quando apropriado. É de particular importância que portuários e gente do mar cooperem para entender quais são os objetivos estratégicos da ITF na área de serviços de balsas na Europa.

14 Para os fins desta política comum sobre serviços de balsas na Europa, o conselho laboral é um órgão estabelecido dentro de uma empresa de balsas transnacional que se reúne regularmente à custa da empresa com a finalidade de trocar informações e fazer consultas. Consiste de representantes sindicais e membros trazidos da estrutura de gestão de empreendimentos, ou seja, a empresa e suas subsidiárias. Pode ou não estar estabelecido sob a diretiva 94/45/EC da União Europeia, sobre o estabelecimento de um conselho laboral europeu, para o qual a ETF é o órgão competente.

16. Para aproveitar o atual momento de debate dentro da ITF a respeito dos serviços de balsas na Europa, o Secretariado da ETF/ITF deve organizar regularmente conferências sobre o serviço com representação de todos os sindicatos filiados europeus, trabalhando em estreita cooperação com a MTS da ETF e a Seção dos Trabalhadores Portuários da ETF.

POLÍTICA DE CRUZEIROS

POLÍTICA DA ITF PARA NAVIOS DE CRUZEIRO COSTEIROS, DE EXPEDIÇÃO E OCEÂNICOS COM BANDEIRAS DE CONVENIÊNCIA

Adotada no 46º Congresso da ITF, em Marraquexe,
de 13 e 19 de outubro de 2024

ESCOPO

01. O setor de cruzeiros desenvolveu um sistema operacional singular, o qual difere substancialmente de outros sistemas de transporte marítimo. Esta política, juntamente com a Política das Diretrizes de Miami, reflete a natureza especial do setor dos cruzeiros e estabeleceu os princípios e instrumentos para que os sindicatos filiados à ITF firmem acordos para cruzeiros aceitáveis e aprovados pela ITF.

02. A Política de Cruzeiros da ITF é aplicável a todas as embarcações de cruzeiro registradas com bandeiras de conveniência e que não estejam envolvidas em cabotagem, conforme definido na política da ITF sobre condições mínimas em navios mercantes. A política também é aplicável como um padrão mínimo para navios de cruzeiro envolvidos em cabotagem quando a gente do mar a bordo não está recebendo salários, benefícios sociais e proteção iguais aos dos cidadãos da área de cabotagem e, ainda, quando essas condições são inferiores às previstas na Política de Diretrizes de Miami.

03. Esta política deve ser lida em conjunto com a Política de Diretrizes de Miami da ITF quando forem firmados acordos coletivos aceitáveis pela ITF para navios de cruzeiro costeiros, de expedição e oceânicos com bandeiras de conveniência. Estas também são as condições mínimas aceitas por um sindicato filiado à ITF.

PRINCÍPIOS

04. Acordos coletivos devem ser firmados apenas com armadores e operadores. Em casos excepcionais, e somente após a aprovação do Secretariado da ITF, podem ser assinados acordos coletivos com gestores e agentes.

05. Sempre que salários mais altos, assim como melhores condições e remunerações, forem aplicáveis em conformidade com legislação nacional, acordos coletivos e premiações, deve haver precedência destes sobre os padrões incluídos na política da ITF.

06. Acordos coletivos devem garantir que a gente do mar receba salários em base não discriminatória conforme estabelecido pela Convenção de Remuneração Equitativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1951 (Nº 100), e pagos conforme a Convenção sobre Trabalho Marítimo da OIT, de 2006 - Padrão A.2.2, garantindo ademais que as Diretrizes B2.2.2.4(a) sejam cumpridas.

07. Os salários de gente do mar não devem sofrer deduções, exceto se estas forem baseadas em disposições estatutárias ou contidas em um acordo coletivo, de acordo com a Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006, Diretrizes B2.2.2.4(h).

POLÍTICA DE FINANCIAMENTO E AUDITORIA

Adotada no 42º Congresso da ITF, na Cidade do México, em 5 a 12 de agosto de 2010

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis (CPA), em Roterdã, em 13 e 14 de maio de 2026

INTRODUÇÃO

01. Esta Política de Financiamento e Auditoria estabelece procedimentos vinculantes a serem seguidos pelos sindicatos filiados à ITF, no que diz respeito às exigências de financiamento e auditoria que regem acordos aprovados pela ITF que tenham sido assinados por sindicatos filiados e que se refiram a navios com bandeira de conveniência (BdC). Elementos de financiamento são os itens que fazem parte de um acordo de negociação coletiva aprovado pela ITF para um navio com BdC que não são pagos diretamente à gente do mar, mas que são usados por sindicatos ou companhias para oferecer benefícios à gente do mar.

PRINCÍPIOS

02. Qualquer sindicato filiado que incorpore um fundo de reserva a um ACT aprovado pela ITF reconhece que tais elementos devem ser compatíveis as exigências da ITF.

ESCALA SALARIAL: DESCRIÇÃO GERAL

03. Todos os ACTs aprovados pela ITF devem ser estabelecidos de maneira uniforme, **distinguindo claramente benefícios monetários de benefícios não monetários** na escala salarial.

04. Com esse fim, **o lado esquerdo da escala salarial** deve abranger os elementos salariais pagos em dinheiro a bordo ou em uma conta bancária do marítimo, além de pagamentos em nome do marítimo a familiares ou outras partes mediante comprovação. A escala salarial deve mostrar claramente no lado esquerdo esses elementos monetários[15]. Também deve mostrar os elementos considerados como pagamento diferido[16]. Quaisquer elementos que apareçam do lado esquerdo que não sejam feitos na conta do trabalhador marítimo, mas à companhia ou a terceiros, devem ser confirmados por uma solicitação individual do trabalhador marítimo (nota de distribuição) que declare a finalidade da transferência, o valor e o período durante o qual deve ser feito o pagamento específico.

05. Quaisquer outros elementos não autorizados diretamente pelo trabalhador marítimo devem ser incluídos na escala salarial, a fim de satisfazer os objetivos que possam ser acordados entre as partes pelo acordo coletivo, incluindo treinamento, serviços médicos e outros, os quais devem constar **do lado direito da escala salarial**. Com exceção das contribuições sindicais, quando aplicáveis, tais elementos devem ser considerados como **"financiamento"**.

NORMAS DE FINANCIAMENTO

06. O **valor máximo de financiamento** incluído na valoração de um ACT aprovado pela ITF não deve exceder os níveis acordados, conforme posição, estabelecidos pelo Comitê de Práticas Aceitáveis (FPC) da ITF, e respectivas emendas.

07. Todos os fundos de reserva e pagamentos relacionados devem ser claramente referenciados no corpo do texto do acordo coletivo e/ou com uma nota de rodapé na escala salarial.

PROCEDIMENTOS DE FINANCIAMENTO E AUDITORIA

08. Quando um acordo coletivo aprovado pela ITF é firmado entre uma empresa e um sindicato, as partes têm a **responsabilidade mútua** de garantir que as disposições do acordo sejam cumpridas. Portanto, no que diz respeito a monitorar fundos de reserva ou respectivos pagamentos, as partes do acordo coletivo são responsáveis umas pelas outras em primeira instância.

15 Elementos monetários são remunerações monetárias que compõem o salário, como salário básico, remuneração de férias, auxílio para subsistência e hora extra garantida.

16 Pagamento diferido são sistemas que entregam um benefício monetário a um(a) marítimo(a) específico(a) após um período definido, tal como fundo de provisão, fundo de pensão ou plano de poupança.

09. Quando a companhia solicitar a inclusão de um fundo de reserva e for capaz de guardar, investir, transferir, compensar ou controlar de alguma outra forma o dinheiro, o sindicato deve estar apto a receber **relatórios regulares** de forma a comprovar que a finalidade do financiamento foi satisfeita e que os respectivos benefícios foram garantidos com base no valor alocado.

10. Da mesma forma, a empresa deve ter o direito de receber relatórios referentes aos valores recebidos, acumulados ou transferidos com base nas disposições sobre financiamento apresentadas por iniciativa do sindicato, quando aplicável.

11. Todos os relatórios sob os parágrafos 9 e 10 supracitados devem ser feitos **anualmente** e recebidos **antes do término de abril,** com base no calendário do ano anterior. A ITF poderá, de tempos em tempos, identificar a informação mínima que deve constar no relatório, que deve ser enviado em um formato padrão, podendo solicitar ainda detalhes específicos, quando necessário. A não apresentação ou a demora no envio de um relatório pode ser considerada violação do acordo.

12. A ITF e, no caso do IBF, o JNG, deve estar apta a solicitar e receber **cópias de qualquer conta/relatório** e tem direito de enviar auditores independentes com direito de acesso a todos os documentos e contas pertinentes

13. Itens que identificam custos para o empregador, incluindo, entre outros, treinamento, e-mail e comunicações, não serão considerados elementos de financiamento conforme definidos nos parágrafos 8 a 12 acima, nem serão incluídos no custo total dos elementos de financiamento na escala salarial.

14. **No caso do IBF**, pode haver uma quantidade de fundos de reserva identificados pela ITF e pelo JNG cujos procedimentos alternativos de contabilidade/auditoria são aplicáveis. Esses fundos de reserva seriam normalmente registrados como pessoas jurídicas. A sua criação, além de suas regras e procedimentos, deve ser acordada entre as partes integrantes do IBF. As contas referentes à movimentação de tais fundos devem, da mesma forma, ser consideradas pelo IBF. A lista de tais fundos de reserva deverá ser revisada com regularidade pelo IBF.

ISENÇÕES DE PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA

15. As **contribuições/quotas sindicais** cobradas da gente do mar em virtude de sua filiação sindical ou de requisitos contratuais aceitos pela gente do mar por ocasião da assinatura **estão isentas de tais procedimentos**, quer constem ou não em qualquer parte da escala salarial ou façam parte do custo total.

16. Da mesma forma, **a isenção de tais procedimentos** se aplica a quaisquer deduções de valores devidos em função de uma exigência diretamente supervisionada pelo **governo nacional** do país de domicílio dos trabalhadores marítimos, quer esses valores sejam pagos pelo empregador ou descontados do trabalhador específico. Uma prova de tal exigência do governo nacional deve ser disponibilizada às partes do acordo.

PROCEDIMENTOS DE FILIADOS DA ITF

17. Quando um ACT aprovado pela ITF com elementos de financiamento é assinado por uma organização filiada de um país fornecedor de mão de obra ou uma organização filiada de um país de propriedade efetiva, a organização filiada em questão – seja ela de mão de obra ou propriedade efetiva – terá direito a receber os relatórios contábeis dos anos anteriores do sindicato filiado signatário e solicitar informações quando pertinente.

18. O filiado signatário é responsável por monitorar a implementação do fundo de reserva em qualquer ACT aprovado pela ITF assinado, com o fim, também, de informar a ITF sobre qualquer indício de não conformidade ou violação desta política. Em circunstâncias normais, se não forem recebidas queixas do sindicato em questão, isso será considerado pelo Secretariado da ITF e pelo Grupo Diretor do FPC como uma confirmação de que esta política foi plenamente aplicada e de que os arranjos de financiamento estão em conformidade com as exigências da ITF.

POLÍTICA DE DOTAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Adotada na Conferência da Seção de Gente do Mar, em Santiago, em 4 e 5 de dezembro de 2023

PARTE A. POLÍTICA DE DOTAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Objetivos

01. Esta política tem como objetivo garantir que qualquer navio ao qual se aplique um acordo nacional ou aprovado pela ITF tenha uma tripulação suficiente, eficaz e eficiente para proporcionar:
    - Segurança pessoal e patrimonial ao navio, navegação segura e operações no mar;
    - Operações seguras no porto;
    - Prevenção contra lesões a pessoas ou perda de vidas;
    - Prevenção de danos ao ambiente marinho e à propriedade; e
    - Bem-estar e saúde à gente do mar por meio da prevenção da fadiga.
02. Definição de Companhia: o armador, ou qualquer outra pessoa jurídica ou física (tal como o gestor ou o afretador a casco nu) que tenha assumido do armador a responsabilidade pela operação do navio, ao assumir essa responsabilidade, concordou em assumir todas as obrigações e responsabilidades impostas pelo Código ISM.

Princípios gerais

03. A Companhia deve garantir que o navio seja adequadamente tripulado por gente do mar qualificada, certificada e clinicamente apta, de acordo com as exigências nacionais e internacionais, para abranger todos os aspectos da dotação de mão de obra operacional segura.[17]

    1) Ao preparar uma proposta para a dotação de mão de obra de um navio, a Companhia deve:

        i. avaliar as tarefas, os deveres, a competência e as responsabilidades da tripulação do navio, conforme necessário para sua operação segura, para a proteção da tripulação e do ambiente marinho e para o tratamento de imprevistos ou situações de emergência;

        ii. preparar e justificar propostas de dotação de mão de obra com base em: tarefas, deveres, competência, operação segura, segurança para a tripulação e proteção do ambiente marinho, competência para lidar com imprevistos ou situações de emergência, incluindo a evacuação de passageiros, quando aplicável; e

        iii. assegurar que a dotação de mão de obra seja adequada em todos os momentos e em todos os aspectos, que possua a competência adequada para recolocar o navio em condições normais de operação ou em segurança no porto, que atenda às situações, condições e requisitos de pico de trabalho.

    2) Em conjunto com esses fatores, e para garantir que não seja excedido um horário de trabalho seguro, a Companhia deve:

        i. identificar todas as funções a serem realizadas a bordo durante uma viagem ou período operacional representativo, incluindo a determinação do número de pessoas necessárias para realizar as tarefas e os deveres relevantes em condições de pico e de rotina de carga de trabalho;

        ii. identificar as funções que constituem operações normais e determinar o número mínimo de funcionários necessários

17 Referências à Seção 6 do Código ISM e à Resolução da Assembleia da OMI. 1047(27)

para realizar as tarefas e os deveres simultâneos com segurança;

iii. identificar as competências, as habilidades e a experiência necessárias para desempenhar essas funções;

iv. estabelecer arranjos de trabalho para garantir que o comandante e a tripulação sejam capazes de realizar operações simultâneas e contínuas no nível adequado de responsabilidade, conforme especificado, com relação a suas habilidades e treinamento; e

v. assegurar que os arranjos de trabalho permitam períodos de descanso suficientes para evitar a fadiga, elaborando escalas de trabalho apropriadas.

3) Ao aplicarem-se esses princípios, devem-se levar em conta a Resolução A. 1047 (27) da OMI, Princípios para Contratação Segura de Mão de Obra, a Convenção sobre Trabalho Marítimo da OIT e outros instrumentos relevantes da OIT, da UIT e da OMS com relação a:

i. serviço de quartos;

ii. horários de trabalho e de descanso;

iii. gestão da segurança;

iv. certificação de gente do mar;

v. treinamento de gente do mar;

vi. saúde e higiene ocupacionais; e

vii. hospedagem de tripulantes.

Estabelecimento de dotação de mão de obra

04. Para uma operação segura de acordo com a natureza de seu trabalho, todos os navios devem ter tripulação suficiente.

05. A dotação de mão de obra de um navio deve ser estabelecida levando-se em conta todos os fatores relevantes, inclusive os seguintes:

    1) tamanho e tipo de navio;
    2) número, tamanho e tipo de unidades de propulsão principais e auxiliares, e altas tensões;
    3) nível de digitalização, automação e complexidade do navio;
    4) construção e equipamentos do navio;
    5) método de manutenção utilizado;
    6) carga a ser transportada;
    7) frequência de escalas em portos, duração e natureza das viagens a serem realizadas;
    8) área(s) de comércio, águas e operações em que o navio está envolvido;
    9) a extensão das atividades de treinamento realizadas a bordo;
    10) limites máximos aplicáveis de horas de trabalho e requisitos mínimos de horas de descanso;
    11) medidas para evitar a fadiga;
    12) observância de requisitos e procedimentos de segurança e saúde do setor;
    13) disposições de bem-estar da gente do mar;
    14) disposições de proteção do navio;
    15) necessidades de bufê;
    16) regulamentações sanitárias;
    17) arranjos de serviço de quartos;
    18) atendimento médico a bordo do navio; e

19) deveres relacionados ao manuseio de cargas no porto e no mar.[18]

Determinação da dotação de mão de obra

06. A determinação da dotação de mão de obra de um navio deve se basear no desempenho das funções no(s) nível(is) adequado(s) de responsabilidade, conforme especificado na Convenção Internacional sobre Padrões de Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos de 1978 (STCW) e respectivas emendas e no Código Internacional de Gestão de Segurança (Código ISM), que incluem o seguinte:

    1) serviço de quarto:

        - gerenciar e planejar para conduzir uma navegação segura;
        - gerenciar e manter um serviço de quarto de navegação seguro;
        - gerenciar, manobrar e manejar o navio em todas as condições; e
        - gerenciar, atracar e desatracar o navio com segurança.

    2) operação de carga:

        - planejar;
        - monitorar e garantir operações de carga seguras;
        - estiva;
        - segurança; e
        - cuidado durante a viagem.

18 Com referência cruzada à cláusula que exclui o trabalho da gente do mar em acordos TCC e IBF da ITF

3) operação do navio e cuidados com as pessoas a bordo:
    - gerenciar e preservar a segurança de todas as pessoas a bordo e manter os sistemas de salvamento, combate a incêndio e outros sistemas de segurança em condições operacionais;
    - gerenciar, operar e manter todos os arranjos de fechamento estanques;
    - gerenciar e executar operações, conforme apropriado, para reunir e desembarcar todas as pessoas a bordo;
    - gerenciar e executar operações, conforme apropriado, para garantir a proteção do ambiente marinho;
    - gerenciar e prover cuidados médicos a bordo do navio; e
    - gerenciar e realizar as tarefas administrativas necessárias para a operação segura e a proteção do navio.
4) máquinas:
    - gerenciar, operar e monitorar a propulsão principal e as máquinas auxiliares do navio e avaliar o desempenho dessas máquinas;
    - gerenciar e manter em segurança um quarto de máquinas;
    - gerenciar e executar operações de combustível e lastro; e
    - gerenciar e manter a segurança dos sistemas, equipamentos e serviços do navio.
5) engenharia elétrica, eletrônica e de controle:
    - gerenciar e operar os equipamentos elétricos e eletrônicos do navio, altas tensões; e
    - gerenciar e manter a segurança das comunicações, dos sistemas elétricos e dos sistemas eletrônicos do navio.
6) radiocomunicações:
    - transmitir e receber informações usando os equipamentos de rádio do navio;

- manter um quarto de rádio com segurança;[19] e
- fornecer serviços de rádio em emergências.

7) manutenção e reparo:

- realizar trabalhos de manutenção e reparo nos sistemas e equipamentos do navio, de acordo com o método de manutenção e reparo utilizado.

Fatores adicionais

07. Além dos fatores e funções mencionados nos parágrafos acima, a determinação da dotação de mão de obra também deve levar em conta:

1) a capacidade do comandante e do pessoal do navio de coordenar as atividades necessárias para a operação segura, a proteção do navio e a proteção do ambiente marinho;

2) o número de pessoal qualificado necessário para atender às situações e condições de pico de carga de trabalho, levando em conta o número de horas de trabalho a bordo e os períodos de descanso atribuídos à gente do mar;

3) a gestão da segurança pessoal e patrimonial da tripulação e do ambiente marinho quando o navio não estiver em movimento; e

4) a observância de um sistema de três quartos para que:

- o comandante não precise cumprir quartos regulares, adotando-se um sistema de três quartos.
- um quarto de navegação abranja um ou mais oficiais qualificados apoiados por imediatos devidamente qualificados.
- o número real de oficiais e imediatos em serviço em um determinado momento dependa das circunstâncias e condições predominantes.
- os imediatos de serviço de quarto de convés façam parte da tripulação para poder manter o sistema de três quartos. A ITF não considera seguro que o oficial encarregado do quarto de navegação atue como o único vigia durante períodos de escuridão ou visibilidade restrita.

19 Regulamentos de Rádio da UIT e Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS)

- o chefe de máquinas não seja solicitado a fazer quartos regulares, adotando-se um sistema de três quartos.

5) Saúde e segurança

- a manutenção de padrões aplicáveis de saúde e higiene ocupacional a bordo; e
- o fornecimento de alimentos adequados e água potável para todas as pessoas a bordo, conforme exigido.

Horas de trabalho e de descanso

08. Os limites das horas de trabalho e de descanso serão os seguintes:

1) o número máximo de horas de trabalho não deve exceder:

- 14 horas em qualquer período de 24 horas; e
- 72 horas em um período de 7 dias.

2) as horas mínimas de descanso não devem ser inferiores a:

- 10 horas em qualquer período de 24 horas; e
- 77 horas em um período de 7 dias.

09. As horas de descanso podem ser divididas em, no máximo, dois períodos, sendo que um deles deve ter pelo menos 6 horas de duração, e o intervalo entre períodos consecutivos de descanso não deve exceder 14 horas.

10. Devem ser mantidos registros das horas de trabalho e de descanso para que possam ser verificados para garantir a conformidade com as regras.

11. Quando um marítimo for chamado em plantão, como, por exemplo, quando um espaço de maquinaria não estiver sendo atendido, o marítimo deverá ter 6 horas consecutivas de descanso se as horas normais de descanso forem perturbadas por tais plantões.

12. Deve-se reservar tempo suficiente para todas as refeições, bem como para pequenos intervalos.

13. Devem ser tomadas providências para garantir a proteção da jovem gente do mar.

14. Os cadetes não devem trabalhar mais de 8 horas por dia.

15. A dotação de mão de obra também deve levar em conta a necessidade de que haja gente do mar trabalhando em serviços de bufê e alimentação.
16. Os cozinheiros devem receber treinamento e possuir qualificação adequada para trabalhar em navios. No entanto, em navios com menos de dez tripulantes ou em casos excepcionais por um período não superior a um mês, o cozinheiro não precisa ser totalmente qualificado, mas todos os responsáveis pela manipulação de alimentos devem ser treinados em questões relacionadas à higiene, aos alimentos e ao seu armazenamento a bordo.

PARTE B. POLÍTICA DE DOTAÇÃO DE MÃO DE OBRA – MODELO DE NAVIO

Cargos	**Número**	**Nível**	**Certificados Competências Proficiências**
Comandante (capitão de longo-curso)	1	Gestão	STCW II/2
Imediato (capitão de cabotagem)	1	Gestão	STCW II/1
Oficial de serviço de quarto (oficial de náutica)	2	Operacional	STCW II/1
Chefe de máquinas (oficial superior de máquinas)	1	Gestão	STCW III/2
Subchefe de máquinas (1º oficial de máquinas)	1	Gestão	STCW III/2
Oficiais de serviço de quarto (2º oficial de máquinas)	2	Operacional	STCW III/1
Oficial eletrotécnico	1	Operacional	STCW III/6
Eletricista	1	Apoio	STCW III/7
Contramestre	1	Apoio	STCW II/5
Marinheiro de convés	3	Apoio	STCW II/5
Mecânico	1	Apoio	STCW III/5
Marinheiro de máquinas	3	Apoio	STCW III/5
Chefe de cozinha	1	n/a	Convenção sobre o Trabalho Marítimo
Cozinheiro	1	n/a	Convenção sobre o Trabalho Marítimo
Taifeiro (pessoal do departamento de alimentação)	2	n/a	Convenção sobre o Trabalho Marítimo
Moço de convés	1	Apoio	STCW II/4
Cadetes	*		
Total	**23**		

* A Companhia é incentivada a levar em conta a necessidade de cadetes em seus planos de dotação de mão de obra.

ANEXO À PARTE B

Considerações gerais

01. Os princípios que se aplicam à manutenção de um serviço de quarto seguro são apresentados na seção A-VIII/2 do Código STCW e devem ser seguidos para cumprir as regras.

02. Os regulamentos exigem que o comandante seja o responsável pela segurança geral do navio. Também devem garantir que os arranjos sejam adequados para manter serviços de quartos navegacionais seguros em todos os momentos, incluindo a provisão de um vigia, conforme exigido pelas Regulamentações Internacionais para Evitar Abalroamentos no Mar de 1972 (COLREG) e respectivas emendas. Os comandantes, o armador ou os operadores do navio são lembrados de que a ITF não considera seguro que o oficial encarregado do quarto de navegação atue como o único vigia durante períodos de escuridão ou visibilidade restrita.

03. O chefe de máquinas de qualquer navio deve garantir que as providências sejam adequadas em todos os momentos para manter um quarto de máquinas seguro.

04. Além disso, a dotação de mão de obra também deve levar em consideração:
    1) a gestão das funções de segurança de um navio em movimento, fora de movimento ou operando em modo quase estacionário;
    2) exceto em navios de tamanho limitado, a provisão de oficiais de convés qualificados para que o comandante não precise cumprir quartos regulares;
    3) exceto em navios de propulsão limitada ou operação sob provisões para espaços de maquinário sem supervisão, a provisão de oficiais de máquinas qualificados para que o chefe de máquinas não precise cumprir quartos regulares;
    4) a manutenção de padrões aplicáveis de saúde e higiene ocupacional a bordo; e

5) o fornecimento de alimentos adequados e água potável para todas as pessoas a bordo.

Orientação sobre níveis adequados de dotação de mão de obra

05. A dotação de mão de obra mencionada neste documento é a necessária em todas as circunstâncias e condições de trabalho razoavelmente previsíveis para permitir a operação segura do navio em quaisquer condições operacionais.

06. Devem ser mantidos registros das horas diárias de descanso ou de trabalho dos trabalhadores marítimos.

07. Considerando-se os diversos padrões de trabalho e o ciclo operacional de algumas embarcações, a Companhia deve levar em conta o padrão de trabalho, a rotação e/ou as escalas de trabalho das tripulações, os requisitos operacionais específicos de um navio ou grupo de navios e quaisquer requisitos de chamada ("call-out") de um porto ou outra organização.

    1) Embarcações offshore – Apresentam problemas especiais devido à natureza diversa de suas operações e às condições em que precisam operar. A Companhia é lembrada das restrições impostas às horas de trabalho na Parte A desta Política e deve levá-las em conta para definir a dotação de mão de obra.

    2) Navios-tanque – Além dos oficiais de navegação e de máquinas, exceto em navios-tanque de tamanho limitado, a Companhia deve levar em conta as operações de carga e incluir um oficial adicional.

    3) Navios de passageiros e "ro-ro" – A necessidade de lidar com um grande número de passageiros não familiarizados com o ambiente marinho deve ser levada em conta na determinação da dotação de mão de obra. A Companhia deve dar atenção aos requisitos de número mínimo de tripulantes treinados para assumir o controle dos equipamentos salva-vidas.

REFERÊNCIAS:

- Regra 14 da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) e respectivas emendas
- Convenção Internacional sobre Padrões de Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (STCW, 1978) e respectivas emendas
- Resolução A.1047 (27) da Assembleia da OMI: Princípios para Contratação Segura de Mão de Obra
- Resolução A.703 (17) da Assembleia da OMI: Treinamento de Pessoal de Rádio no Sistema Global de Socorro e Segurança Marítima (GMDSS)
- Código Internacional de Gestão de Segurança (ISM)
- Regulamentações Internacionais para Evitar Abalroamentos no Mar (COLREG 1972) e respectivas emendas
- Regra 2.7 da Convenção sobre o Trabalho Marítimo (MLC, 2006) e respectivas emendas

POLÍTICA DE CABOTAGEM NACIONAL

Adotada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis da ITF, em Estocolmo, em 19 de junho de 2008

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis da ITF, em Santiago, em 7 e 8 de dezembro de 2023

ASPECTOS FUNDAMENTAIS

01. A cabotagem é o princípio pelo qual se reserva o comércio marítimo doméstico de uma nação aos seus próprios cidadãos. Normalmente, o termo cabotagem se aplica ao transporte de cargas e de passageiros, mas com frequência é aplicado a atividades industriais marítimas como perfuração offshore, parques eólicos e de outras energias sustentáveis, exploração de recursos minerais no leito do mar, dragagem, pesca e construção marítima nas águas territoriais de uma nação. Também inclui os serviços coletores relacionados às operações de navegação.

02. Os componentes da cabotagem comumente incluem requisitos para o hasteio da bandeira nacional, o limite da propriedade a um controle majoritário por cidadãos nacionais, a reserva de mercado para tripulações nacionais e, sempre que possível, construção nacional. Tais elementos não só fortalecem uma estrutura subjacente para a economia, a segurança e as políticas ambientais de uma nação, como também complementam o esforço de um país para manter-se presente no mercado internacional e construir resiliência nas cadeias de suprimentos.

03. A cabotagem não é apenas uma política com uma longa tradição; também é amplamente aceita pela comunidade internacional. Uma pesquisa da Seafarers' Rights International (SRI)[20] revelou que há 91 Estados-membros da ONU com cabotagem. Enquanto alguns podem pensar que a cabotagem marítima aplica-se apenas a navios oceânicos de calado profundo, ela também pode, e deve, aplicar-se a embarcações de pouco calado singrando as hidrovias dentro de um país e prestando serviços portuários como reboque, amarração, abastecimento de combustível e provisões. Outro benefício é o apoio às instalações técnicas de treinamento marítimo, tanto públicas quanto privadas, o que é inerente à demanda do mercado de cabotagem por mão de obra qualificada. Uma política de cabotagem não é apenas fundamental para a retenção de um cadastro nacional de trabalhadores marítimos, mas também é uma declaração política do esforço e da importância de reter um cadastro de trabalhadores marítimos.

04. A aplicação desses princípios cria oportunidades de emprego e retenção de receitas para a economia de um país que, de outra forma, precisaria importar serviços marítimos tão cruciais. A cabotagem também torna uma nação mais preparada para responder a desastres tanto naturais quanto causados pelo homem. Em um mundo em que as preocupações com segurança determinam que uma nação deve controlar quem entra e quem trabalha dentro suas fronteiras, a cabotagem serve para realçar esses padrões vitais. Uma força de trabalho nacional qualificada ocupa um papel fundamental para garantir a fluidez das cadeias de suprimentos. Com a evolução da natureza do trabalho no setor marítimo, o uso de tecnologias novas e emergentes a bordo, incluindo novas fontes de energia, o acesso da gente do mar a instalações nacionais de treinamento e desenvolvimento de habilidades e o apoio social dos governos nacionais, ajudarão a garantir uma transição justa para os trabalhadores e o atendimento às demandas de habilidades do trabalho futuro.

20 Relatório da 'Seafarers' Rights International intitulado *Cabotage Laws of the World*

05. Os Estados Unidos são um excelente exemplo dos benefícios da cabotagem. A aplicação da cabotagem ao mercado interno e às atividades marítimas dos EUA é quase tão antiga quanto a própria nação, que teve a primeira lei sobre o tema promulgada em 1789. Diversas outras leis de cabotagem foram aprovadas nos anos subsequentes até o começo do século XX, quando uma lei abrangente, mais conhecida como Jones Act, entrou em vigor para reger as atividades marítimas da nação.

06. Apesar da oposição de alguns apoiadores das bandeiras de conveniência e de outros interesses do transporte marítimo, a lei criou inúmeros e bem documentados benefícios para os Estados Unidos. Desde sua entrada em vigor, todos os presidentes americanos manifestaram apoio à marinha mercante dos Estados Unidos, com ênfase especial na Jones Act. Esse tem sido o mesmo ponto de vista das forças armadas do país.

07. Em resumo, a cabotagem é uma extensão lógica das práticas de transporte, ambientais, econômicas, de segurança nacional e de emprego de um país. Esses benefícios podem favorecer em muito nações sem uma política de cabotagem ou com uma política de cabotagem limitada e devem ser defendidos com vigor. A cabotagem é um pré-requisito para uma política de transportes integrada e para a inclusão de um componente marítimo que a torne sustentável.

DISPENSAS

08. O emprego de dispensas ou derrogações deve-se limitar às exceções genuínas objetivamente justificadas e de natureza excepcional e necessárias por um período muito curto e finito. Permissões para uma viagem única devem satisfazer esses critérios e somente ser emitidas após um diálogo social tripartite. Além disso, quando surgirem situações semelhantes e de natureza excepcional, outras opções como o afretamento a casco nu ou a compra a prazo de uma embarcação adequada devem ser consideradas. Nesses casos, os aspectos-chave da política de cabotagem podem ser aplicados.

ACORDOS DE COMÉRCIO

09. Reservas nacionais no transporte interno de um país, ou cabotagem, são comuns em tratados de livre comércio. As nações, ao firmarem acordos de livre comércio, devem evitar quaisquer termos que restrinjam sua capacidade de promover a frota de bandeira nacional e a gente do mar da própria nação. Durante as negociações, os países devem buscar reservas que restrinjam o acesso de embarcações estrangeiras a seus mercados de cabotagem, incluindo serviços coletores. Os países também devem garantir que as negociações não prejudiquem os padrões nacionais existentes, nem imponham condições que os impeçam de melhorar os padrões nacionais, inclusive os direitos e as condições trabalhistas.

POLÍTICA DE BANDEIRA NACIONAL

Adotada no 42º Congresso da ITF, na Cidade do México, em 5 a 12 de agosto de 2010

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis, em Santiago, em 7 e 8 de dezembro de 2023

01. As políticas da ITF estabelecem que os navios de bandeira nacional (ou seja, os que não são declarados BdCs pela ITF) devem ser tripulados por gente do mar coberta por acordos coletivos nacionais negociados por um ou mais sindicatos do Estado da bandeira filiados à ITF.

GENTE DO MAR DOMICILIADA

02. Salários e condições para gente do mar domiciliada trabalhando em embarcações de bandeira nacional são um tema que deve ser negociado por sindicatos do Estado da bandeira filiados à ITF, sujeitos aos padrões internacionais mínimos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme interpretação da ITF.

GENTE DO MAR NÃO DOMICILIADA

03. Quando gente do mar não domiciliada for empregada em embarcações de bandeira nacional, o custo total da tripulação deve alcançar pelo menos o mínimo acordado pela Seção de Gente do Mar e respectivas emendas.

04. Os salários de gente do mar não domiciliada devem ser calculados em conformidade com os critérios acordados pela Seção de Gente do Mar.

CLÁUSULA DE EXCLUSÃO DE GENTE DO MAR

05. Alinhada com os princípios de solidariedade mútua entre gente do mar e portuários, tal como expressos em políticas da ITF, a cláusula de exclusão de gente do mar ("Non-Seafarers' Work Clause") deve ser incorporada a todos os nossos acordos nacionais.

EXCLUSÕES

06. Quando outras políticas se aplicam ou quando há padrões mais altos, ficam excluídos desta política: a cabotagem nacional, os padrões regionais, o setor de offshore, a plataforma continental, os serviços de balsas, o comércio intracomunitário e as embarcações de cruzeiro.

RELAÇÕES BILATERAIS

07. Os sindicatos de países fornecedores de mão de obra cumprem um papel importante no apoio à qualidade do transporte marítimo nacional, particularmente por meio do serviço que prestam aos seus tripulantes nacionais trabalhando a bordo de embarcações de bandeira nacional.

08. Quando possível, arranjos e relações bilaterais devem ser cultivados entre sindicatos de bandeira nacional e sindicatos de países fornecedores de mão de obra. Se isso não for possível, uma explicação deverá ser fornecida aos respectivos sindicatos de países fornecedores de mão de obra.

POLÍTICA OFFSHORE

POLÍTICA DA ITF SOBRE A JURISDIÇÃO DE ESTADOS DE BANDEIRA E DE PLATAFORMA CONTINENTAL

01. As "unidades offshore marítimas móveis" que operem dentro de um Estado de plataforma continental deverão ser cobertas pelas leis, normas e acordos coletivos vigentes no Estado da bandeira.

02. Os acordos coletivos do Estado da bandeira nacional e do Estado da plataforma continental devem ter condições, no mínimo, substancialmente equivalentes. No caso de unidades com bandeira de conveniência, aplica-se a política da ITF. Todas as “unidades” devem aderir às convenções e recomendações da OIT aplicáveis a gente do mar e embarcações, bem como a todos os códigos, convenções e resoluções da OIT aplicáveis.

03. Se o Estado da plataforma continental emitir regras e normas relativas a emprego e condições socioeconômicas ou se houver uma política sindical exigindo o uso de mão de obra local, nenhum sindicato filiado à ITF deverá dotar a “unidade” antes de uma negociação entre os sindicatos filiados à ITF do Estado da bandeira nacional e do Estado da plataforma continental.

04. Durante as negociações mencionadas acima, a regra geral a ser observada deve exigir uma “tripulação marítima” composta de nacionais ou de residentes do Estado da bandeira ou do Estado da plataforma continental e que pertençam a sindicatos de gente do mar filiados à ITF. Se a "unidade" estiver operando sob uma bandeira de conveniência, os sindicatos do país de propriedade efetiva deterão os direitos de negociação.

05. Tanto os sindicatos filiados do Estado da bandeira nacional quanto os do Estado de propriedade efetiva terão, respectivamente, o direito a estarem presentes em todas as negociações entre os filiados do Estado da plataforma continental e o armador/operador/afretador de uma “unidade” referentes à dotação de mão de obra.

06. É importante, nesse contexto, que os sindicatos filiados em questão mantenham a ITF e uns aos outros informados sobre todos os aspectos e estágios das negociações. Os filiados do Estado da bandeira nacional/plataforma continental devem fornecer à ITF cópias de todos os documentos de legislação, regulação e políticas.

07. Em qualquer estágio das negociações intersindicais, os filiados podem recorrer à intervenção da ITF, inicialmente, como conciliadora e, conforme consta no Estatuto, como mediadora.

08. Os sindicatos filiados do Estado da bandeira nacional ou do Estado da plataforma continental deverão empreender todos os esforços para firmar um acordo com os armadores, o operador e o afretador para que a unidade retorne aos sindicatos filiados do Estado da bandeira nacional com um acordo aceitável pela ITF.

POLÍTICA PARA EQUIPES DE REPAROS

POLÍTICA DA ITF SOBRE EQUIPES DE REPAROS EM EMBARCAÇÕES INTERNACIONAIS

Adotada pela Conferência da Seção de Gente do Mar da ITF, no Rio de Janeiro, em abril de 2005

Revisada pelo Comitê de Práticas Aceitáveis, em Santiago, em 7 e 8 de dezembro de 2023

INTRODUÇÃO

01. A equipe de reparos (“riding squad”) é uma parte legítima do setor da navegação há no mínimo 50 anos, tendo iniciado com o objetivo de prover aptidões técnicas especializadas e conhecimento não disponível a bordo e fora dos requisitos operacionais normais. Com a diminuição das tripulações, as embarcações tornaram-se maiores e o tempo nos portos tem sido reduzido ao mínimo. Assim, a equipe de reparos passou a fornecer mão de obra adicional em momentos de pico de carga de trabalho e de efetuação de reparos. Havendo tempo, os reparos são feitos em um estaleiro ou, cada vez mais na atualidade, no próprio porto. Ficou mais difícil distinguir o papel da equipe de reparos das tarefas tradicionais e históricas realizadas pela gente do mar. O uso dessas equipes é uma consideração significativa quando os Estados de bandeira estabelecem níveis mínimos de contratação. Os níveis salariais dessas equipes tradicionalmente não são cobertos por acordos coletivos ou convenções da OIT relacionadas a trabalhadores marítimos, o que é questionável. Portanto, elas podem ser usadas para minar as condições de emprego da gente do mar.

02. Embora reconheça a necessidade de que haja especialização disponível para as tripulações de navios por períodos limitados e leve em conta um método revisado de manutenção planejada em embarcações modernas que não estejam mais no porto por períodos prolongados, a ITF está ciente do fato de que com demasiada frequência essas equipes supostamente temporárias estão na verdade atreladas de forma permanente às embarcações, operam com documentos de identidade de gente do mar e realizam atividades básicas desses trabalhadores marítimos.

ÁREAS DE TRABALHO ASSUMIDAS POR EQUIPES DE REPAROS

03. Áreas de trabalho, legítimas ou não, que são cobertas por equipes de reparos:

    a. manutenção e reparo de instalações mecânicas ou elétricas por representantes dos fabricantes;

    b. reparo e instalação de equipamentos de navegação e de rádio;

    c. limpeza e manutenção do porão do navio;

    d. pintura e manutenção de rotina do convés;

    e. reparo e manutenção elétrica e mecânica de rotina;

    f. trabalho contínuo de reconhecimento, em larga e pequena escala;

    g. manuseio e amarração de carga;

    h. funções de segurança em portos e em áreas perigosas;

    i. soldas de estrutura de aço do navio; e

    j. amarração da embarcação.

O TAMANHO DO PROBLEMA COM AS EQUIPES DE REPAROS

04. Todos os trabalhadores marítimos devem passar por um exame médico rigoroso e por um treinamento básico para poderem fazer parte de uma equipe capaz de combater incêndios e garantir a evacuação segura de uma embarcação em situações de emergência e sobrevivência no mar. Por não precisarem satisfazer esses requisitos legais, serem classificadas como supranumerárias e estarem fora da exigência mínima de tripulação, as equipes de reparos podem acabar atrapalhando mais do que ajudando em casos de emergência. Da mesma forma, Estados de bandeira levarão em conta o uso das equipes de reparos ao determinar a dotação mínima segura de mão de obra conforme a Resolução 1047 (27) da Assembleia da OMI, que permite um número substancialmente mais baixo de gente do mar quando equipes de reparos são usadas regularmente.

05. De acordo com as medidas de segurança marítima introduzidas mediante o Código Internacional de Segurança de Navios e Instalações Portuárias (ISPS), o navio deve ter um plano de segurança e um oficial responsável pela segurança que se certifique de que nenhuma pessoa trabalhando a bordo apresente risco ao navio ou aos portos durante o trajeto e de que os visitantes sejam supervisionados o tempo todo. O emprego de trabalho casual não diretamente provido pelos gestores do navio ou relacionado a eles pode colocar em sério risco a segurança da embarcação, afetando a avaliação de segurança nos portos e impedindo a folga em terra da tripulação.

06. As sociedades de classificação têm expressado receio com a demasiada frequência com que essas equipes realizam reparos de grande porte no casco no mar, sem a devida qualificação, sem a supervisão adequada e sem o conhecimento dessas sociedades. Tais reparos ilegais possivelmente contribuem para diversas perdas de embarcações, e a Associação Internacional de Sociedades de Classificação (IACS) tem manifestado preocupação e aconselhado todos os operadores de navios e comandantes a seguirem sua exigência constante em Reparo e Manutenção em Viagem IACS UR Z13.

07. Embora a definição de gente do mar da OIT atualmente inclua todos os trabalhadores embarcados, a definição da OMI/SOLAS não o faz. Existe, portanto, uma anomalia que não permite a aplicação dos requisitos mínimos de conformidade com a OMI, como exames médicos periódicos, treinamento em segurança e outros – mas os direitos, as proteções e os padrões mínimos das convenções da OIT se aplicam, como no caso de níveis salariais mínimos, normas de repatriação e outros. Essa lacuna na legislação tem permitido a proliferação do uso de equipes de reparos sem dar a esses trabalhadores as proteções existentes para a gente do mar ou para quem trabalha no setor da navegação, ainda que em terra.

08. A despeito da falta de reconhecimento pela OMI de tais trabalhadores como gente do mar, o emprego regular de tais equipes é visto como uma razão válida para reduzir o certificado de dotação de mão de obra segura ao nível mínimo. Isso impede que o setor de transporte marítimo proporcione funções de estagiário a bordo e um plano de carreira no mar para cargos especializados.

09. Cada vez mais se utilizam equipes de reparos para contornar os contratos de tripulação negociados pela ITF ou pelos seus sindicatos filiados de gente do mar, apesar dos cargos e títulos comparáveis. Há casos em que as tripulações são diretamente transferidas a um status de equipe de reparos, embora permaneçam a bordo por todo o período do contrato de um tripulante. Tal prática torna informais todas as tripulações de navio não envolvidas em tarefas de serviço de quarto.

10. Em embarcações com pouca tripulação já faz algum tempo que existe a prática de empregar equipes costeiras de amarração. A desregulamentação das áreas portuárias tem aumentado a ameaça de que tais equipes sejam utilizadas para realizar amarração de cargas, assim como carga e descarga. A ITF realiza uma campanha contínua contra a prática de usar qualquer tripulação embarcada para a realização dessas tarefas, o que tem todo o apoio dos sindicatos filiados de gente do mar e portuários.

11. A ITF tem defendido que a gente do mar é composta de civis com direito a um ambiente de trabalho seguro e decente e a proteção por parte de companhias de navegação e governos contra piratas e atos de terrorismo. A utilização de equipes terceirizadas de segurança tem sido apoiada pelos sindicatos filiados quando existe ameaça à segurança da gente do mar. Todavia, deve haver suficiente tripulação permanente a bordo para garantir os requisitos normais de segurança, conforme especificado pelo Código Internacional de Segurança de Navios e Instalações Portuárias (ISPS).

DEFINIÇÕES E EXIGÊNCIAS

12. O conceito de gente do mar é contemplado na definição da Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006, e respectivas emendas, pela qual se estabelece no Artigo II, parágrafo 1(f): *"**gente do mar** significa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual esta Convenção se aplica".*[21]

13. A OMI, na Convenção SOLAS, tem um escopo mais amplo, baseado na definição de um passageiro, quando diz que um passageiro é qualquer pessoa que não seja "o comandante e os membros da tripulação ou outras pessoas empregadas ou envolvidas em qualquer trabalho a bordo de um navio que seja relativo à natureza daquele navio".

14. A definição da SOLAS obviamente tem um reconhecimento mais amplo de trabalhadores tanto regulares quanto eventuais e da utilização de equipes de reparos que não sejam nem passageiros e nem tripulantes.

15. O requisito URZ13 da IACS (Rev. 3), Reparo e Manutenção em Viagem, diz: "Nenhum reparo de casco realizado por uma equipe itinerante deve ser feito, a não ser que:

    a. A reunião inicial (com o supervisor) tenha sido realizada e as condições tenham sido consideradas satisfatórias.

    b. Um último exame satisfatório tenha sido feito."

21 A Resolução VII da OIT, relativa a informações sobre grupos ocupacionais, foi adotada em fevereiro de 2006 pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 94ª Sessão (Marítima), que reconhece que podem surgir situações em que é necessário esclarecer se determinadas categorias de pessoas que realizam períodos de trabalho a bordo de um navio devem ou não ser consideradas gente do mar. A resolução inclui categorias e critérios para auxiliar na resolução de quaisquer dificuldades que possam surgir na definição de um integrante da gente do mar.

16. A Resolução alterada sobre os Princípios para Contratação Segura de Mão de Obra, Resolução da Assembleia A.1047(27), afirma que a dotação segura é uma função do número de gente do mar qualificada e experiente necessária para a segurança e proteção do navio, da tripulação, dos passageiros, da carga e da propriedade e para a proteção do ambiente marinho.

POSIÇÃO DA ITF SOBRE O USO DE EQUIPES DE REPAROS

17. A ITF reconhece a ameaça trazida pelas equipes de reparos para o emprego de gente do mar e:

    a. condena a prática de reduzir a tripulação permanente nas embarcações mediante o uso extensivo de equipes de reparos;

    b. apoia quaisquer emendas às convenções da OIT e da OMI que claramente definam gente do mar como quaisquer pessoas empregadas ou envolvidas em qualquer tipo de trabalho a bordo de um navio;

    c. opõe-se ativamente ao uso de gente do mar, ou qualquer outra pessoa a bordo, seja em emprego permanente ou temporário, para prestar serviços de manuseio de carga tradicional e historicamente desempenhados por portuários;

    d. trabalhará com as sociedades de classificação e demais para erradicar a prática de reparos ilegais, particularmente quando eles podem pôr em perigo o ambiente e as vidas da tripulação do navio;

    e. reconhecendo a necessidade de que haja mais oportunidades para treinamento em mar, procurará saber quando trabalhadores adicionais são necessários para os picos de carga de trabalho, a fim de estabelecer ancoradouros de treinamento para a tripulação permanente;

f. fará enfaticamente lobby na Organização Marítima Internacional para que haja uma revisão holística do certificado mínimo de dotação de mão de obra e para poder expor os Estados de bandeira que pratiquem níveis mínimos inseguros;

g. garantirá que todos os trabalhadores a bordo tenham um contrato que satisfaça os níveis salariais mínimos estabelecidos pela OIT e não mine o contrato da tripulação do navio;

h. monitorará a carga de trabalho de segurança com equipes terceirizadas para determinar como essas equipes podem afetar a carga de trabalho e os direitos da gente do mar no porto e a segurança das embarcações no mar; e

i. trabalhará para que as condições das equipes de reparos não contrariem a política da OIT sobre a necessidade de um ambiente de trabalho aceitável e condições de trabalho seguras e decentes.

DIRETRIZES DA ITF PARA EQUIPES DE REPAROS

18. Quando equipes de reparos forem usadas, após consulta aos sindicatos de gente do mar pertinentes, desde que desempenhem uma função legítima na operação de qualquer embarcação, o seguinte deve se aplicar:

    a. uma equipe de reparos deve operar a bordo de uma embarcação por até um mês em um período de 12 meses;

    b. trabalhadores que cuidem de segurança não devem assumir outras funções de gente do mar;

    c. as sociedades de classificação devem ser informadas de qualquer reconhecimento ou trabalho estrutural feito em conformidade com a norma IACS UR Z13;

d. todas as equipes de reparos devem estar cobertas por acordos que concedam pelo menos níveis de pagamento comparáveis aos da tripulação e condições e proteções mínimas conforme as respectivas convenções e recomendações da OIT; e

e. equipes de reparos não devem ser usadas para substituir a tripulação atual nem minar permanentemente os acordos da ITF.

POLÍTICA DA CARTA DA GENTE DO MAR

POLÍTICA DA ITF SOBRE FILIAÇÃO SINDICAL E OBRIGAÇÕES À GENTE DO MAR EM EMBARCAÇÕES COM BdC

Adotada no 42º Congresso da ITF, na Cidade do México,
em 5 a 12 de agosto de 2010

INTRODUÇÃO

01. Sindicatos filiados à ITF são organizações autônomas, conforme o disposto no Estatuto da ITF, que adotam as políticas da ITF, incluindo aquelas relacionadas à campanha sobre bandeiras de conveniência (BdC).

02. A ITF aprova acordos coletivos que satisfaçam os critérios e procedimentos aprovados pelo Comitê de Práticas Aceitáveis (CPA), conforme estabelecidos pela Política de Marraquexe.

03. Esta Política da Carta da Gente do Mar estabelece a prática acordada para sindicatos filiados à ITF no que diz respeito às obrigações e aos direitos de filiação para a gente do mar que atue sob acordos aprovados pela ITF para navios com bandeira de conveniência (BdC) e que tenham sido firmados por sindicatos filiados.

CONTRIBUIÇÕES E OBRIGAÇÕES SINDICAIS

04. O nível e a tipologia de qualquer tarifa cobrada por sindicatos filiados à ITF de ou em relação a gente do mar empregada mediante acordos aprovados pela ITF devem estar nivelados com o que é concedido a gente do mar pelo sindicato filiado.

05. Conforme estabelecido pelo Comitê de Práticas Aceitáveis (CPA), as obrigações mínimas a serem cumpridas pelos filiados em relação a gente do mar empregada sob acordos aprovados pela ITF cobrindo BdCs são as seguintes:

    a. um cartão de filiação apropriado;

    b. um boletim informativo, diário ou revista sindical;

    c. uma lista de contatos que inclua números de telefone e nomes de representantes sindicais;

    d. assistência com relação a qualquer processo válido que surja do acordo coletivo;

    e. direitos de participação em assuntos da organização (de uma forma que reflita a natureza especial da filiação);

    f. quando possível, visitas de um representante do sindicato à embarcação; e

    g. identificação das principais responsabilidades de cada filiado quando acordos bilaterais tiverem sido firmados.

RESPONSABILIDADES

06. Em caso de processo (por valores devidos, lesão ou morte) por parte ou em nome de um trabalhador marítimo regido por um acordo da ITF, em um primeiro momento o filiado signatário será responsável pelo acompanhamento do processo. O sindicato filiado identificará representantes sindicais (que não poderão ser inspetores ou coordenadores da ITF) como responsáveis por ajudar os membros com seus processos conforme os seus acordos coletivos aprovados ou aceitos e notificará o Secretariado da ITF a respeito de tais pessoas.

07. Quando diversos sindicatos filiados compartilharem contribuições relativas a seus membros, tais filiados entrarão em acordo quanto a qual deles se responsabilizará por assessorar a gente do mar empregada pelo acordo. Em todos os casos, deve-se levar em consideração que obrigações sindicais plenas devem ser satisfeitas no que diz respeito a toda a gente do mar, independentemente de nacionalidade e domicílio. Depois de chegarem a um acordo, os sindicatos filiados informarão a divisão de responsabilidades ao Secretariado da ITF.

08. O sindicato filiado manterá o Secretariado da ITF informado sobre o número de processos (incluindo os de valores devidos, lesão e morte) que surjam de acordos aprovados pela ITF, os detalhes de tais processos e os respectivos termos de acordo.

FUNDOS DE RESERVA DE ACORDOS TCC E/OU IBF

09. Quaisquer fundos de reserva incorporados a um acordo aprovado pela ITF devem satisfazer os requisitos da ITF, conforme estabelecido na política de financiamento e auditoria.

O SECRETARIADO DA ITF E OS SINDICATOS

10. Caso o tratamento de processos da gente do mar ocorra no porto de escala, o sindicato filiado signatário poderá fornecer ajuda limitada a seus membros no exterior. Nesses casos, o Secretariado da ITF continuará a assistir a gente do mar a bordo. Quando os membros do sindicato filiado não estiverem envolvidos, a ITF e o sindicato filiado cooperarão para prover toda a assistência possível.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

FEDERAÇÃO
INTERNACIONAL
DOS TRABALHADORES
EM TRANSPORTES

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733