CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO — RESCISÃO — ESTABILIDADE

— O desembarque, após a transformação "ex-vi legis" do contrato de trabalho por tempo determinado em indeterminado, não põe fim à relação de emprêgo, salvo mútuo acôrdo ou rescisão com justa causa ou indenização legal.

— O contrato de embarque de que trata o Regulamento das Capitanias não se confunde com o contrato de trabalho por tempo indeterminado que é objeto da legislação social-trabalhista.

— O tempo de serviço exigido para a estabilidade pode ser descontínuo ou alternado.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROCESSO N.º 320.015

Resolução da Comissão de Legislação Social: — Vistos e relatados êstes autos, nos quais o Capitão de Portos, Delegado do Trabalho Marítimo em Parnaíba, pede seja orientado sôbre a situação dos embarcadiços engajados por "viagem redonda", em face dos preceitos de proteção ao trabalho, esclarecendo, ainda, que alguns marítimos servem, interpoladamente, para dois ou três empregadores, não sendo possível, desta forma adquirir o direito de estabilidade. De acôrdo com o que reza o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado. Considera-se como prazo determinado — esclarece o parágrafo único do citado artigo, o contrato de trabalho cuja vigência dependa de têrmo prefixado ou de execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Com a terminação do prazo ou realização do evento, cessam as obrigações contratuais, nenhuma indenização sendo devida por qualquer das partes. Por sua vez, prescreve o art. 413 do Regulamento das Capitanias que

> "Os tripulantes podem ser contratados nas seguintes condições: *a*) por viagem redonda (de ida e volta ao pôrto inicial); *b*) por viagem; *c*) por prazo determinado; *d*) por mês; *e*) por parte ou quinhão no frete".

Conforme se infere, os mencionados dispositivos se ajustam perfeitamente, pois que nenhuma indenização é devida pela rescisão dos contratos de trabalho por tempo determinado. E' evidente, porém, que o Estado não pode negar sua proteção ao trabalho marítimo, o que se daria se cada período de embarque constituísse um contrato de trabalho. Advindo o direito à indenização por despedida injusta, à estabilidade, às férias, etc., do tempo de duração do contrato, certo é que nenhum marítimo poderia usufruir os benefícios resultantes dêsses direitos, que decorrem, aliás, da própria Constituição brasileira e do seu elogiável regime de tutela ao trabalhador. Por isto, estatui a Consolidação:

> "Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado, que tácita ou expressamente fôr prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

> Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração dêste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos".

Em conseqüência, transformados que sejam, nos casos previstos nos artigos transcritos, os contratos por prazo determinado em contratos por prazo indeterminado, forçoso é concluir que as causas de desembarque não se confundem com as causas de rescisão dos contratos de duração indeterminada. Aí, então, o fato do empregado de certa emprêsa desembarcar de um navio de sua propriedade, não quer dizer que se exonera do seu emprêgo. Aliás, esta distinção entre *período de embarque* e tempo de emprêgo é feita pelo próprio Regulamento das Capitanias. Realmente, o art. 451 inclui entre as causas de desembarque, sob o n.º 19, a "disponibilidade remunerada". Por seu turno, estabelece o § 9.º do mesmo artigo :

> "A cláusula 19 é aplicada quando o *tripulante contar mais de dez anos na mesma emprêsa ou companhia* e estiver aguardando embarque, ou por motivo de férias".

E' nítida, portanto, a diferença entre o tempo de viagem e o período de trabalho na emprêsa ou companhia. Não há, pois, como confundir *desembarque* com *rescisão* do contrato por prazo indeterminado. Não é nova, contudo, esta orientação. Já em 1939 proclamava o Ministro FALCÃO : "O contrato de trabalho marítimo é feito, em regra, por viagem redonda ; repetindo-se, como se repete, torna-se contrato por tempo indeterminado. Aplica-se, portanto, os dispositivos da legislação às hipóteses relativas à rescisão do contrato de trabalho, aos salários etc." (processo MTIC 451-38, *Diário Oficial* de 19-11-939). E em outro despacho, assinalou aquêle antigo titular desta Secretaria de Estado : "Quando a lei estabelece a estabilidade para os marítimos, ela implìcitamente reconheceu o princípio de que o contrato de trabalho marítimo por viagem ou por tempo determinado, quando renovado sucessivamente, se torna contrato de trabalho por tempo indeterminado" (proc. MTIC 4.860-39, *Diário Oficial* de 13-7-939). Além do Brasil, consagram êste princípio a lei italiana (art. 1.º, alínea 2.ª da lei n.º 1.825, de 13 de novembro de 1934), a lei búlgara (art. 15 do Decreto-lei de 24 de agôsto de 1936), a jurisprudência espanhola, a francesa e a mexicana e um sem número de juristas, entre os quais cumpre destacar BARASSI, LITALA, GALLART, FOLCH, PAUL PIC, GASTON PREAU, OSCAR SARAIVA, ORLANDO GOMES, CESARINO JÚNIOR, etc. Portanto, quando o marítimo desembarcar, após ter sido seu contrato de trabalho por prazo determinado transformado *ex-vi legis* em contrato por prazo indeterminado (arts. 451 e 452), certo é que, com êsse desembarque, não termina a relação de emprêgo, salvo havendo mútuo acôrdo ou rescisão com justa causa ou indenização legal. E, dispondo o art. 4.º da Consolidação das Leis do Trabalho que "considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens", é evidente que o tempo em que o marítimo contratado por prazo indeterminado estiver aguardando novo embarque, deverá ser remunerado na conformidade da lei ou da norma contratual aplicável. Por conseguinte, o contrato de embarque de que trata o regulamento das Capitanias

não se confunde com o contrato de trabalho por prazo indeterminado, que é objeto da legislação social-trabalhista. No que concerne ao trabalho interpolado do tripulante, para dois ou três empregadores, releva acentuar que o art. 453 da citada Consolidação estatui:

> "No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na emprêsa, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido indenização legal".

Aliás, conforme já assinalou o Ministro do Trabalho, "o tempo de serviço computado para a estabilidade no cargo deve ser aquêle prestado à emprêsa em qualquer época, embora tenha havido interrupção, caso em que, descontando-se o tempo interrompido, serão somados os diversos períodos de serviço". (Despacho *in Rev. do Trabalho*, 1939, pág. 215.) E' que o tempo de serviço exigido para a aquisição do direito de estabilidade pode ser descontínuo ou alternado. E' evidente que, na maioria das vêzes, o marítimo trabalhando na situação apontada, dificilmente chegará a completar dez anos de serviço numa só emprêsa. Entretanto, o que cabe ser esclarecido, quanto a essa hipótese, é que a lei exige a prestação do decênio de serviço no mesmo empregador, quer interpolada, quer continuamente. — *Oscar Saraiva*, presidente; *Arnaldo Sussekind*, relator.

Despacho: Aprovo a resolução supra. Transmita-se à Delegacia. — *Otacílio Negrão de Lima*.
