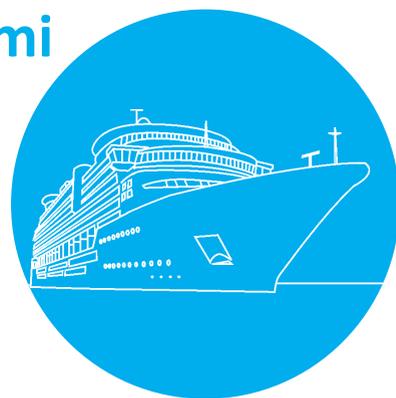


# A política das diretrizes de Miami

**As diretrizes de políticas regendo a aprovação de acordos coletivos aceitáveis pela ITF para cruzeiros com bandeiras de conveniência**



**Adotada pelo comitê de práticas aceitáveis da ITF em Buenos Aires, em 15 de junho de 2011**

## **Apresentação**

1. A “Política das Diretrizes de Miami” revisa as diretrizes de 1994 que regiam somente a aprovação de acordos aceitáveis pela ITF para cruzeiros com bandeiras de conveniência. A indústria dos cruzeiros desenvolveu um sistema operacional singular, o qual difere substancialmente de outros sistemas de transporte marítimo. Tais diretrizes refletem a natureza especial da indústria dos cruzeiros e estabeleceu instrumentos específicos para os afiliados à ITF que assinem acordos aceitáveis por esta entidade para cruzeiros.

## **Direitos e responsabilidades de negociação**

2. Nos casos em que a propriedade dos cruzeiros seja de consórcios, o (s) sindicato (s) no principal país de propriedade beneficiária deve (m) agir como negociadores “líderes” e envolver outros sindicatos, quando apropriado, incluindo sindicatos dos principais países fornecedores de mão de obra.
3. No caso de embarcações de cruzeiro serem de propriedade de consórcio, o (s) sindicato (s) a liderar a negociação, conforme a necessidade, inicia (m) um acordo bilateral com o (s) sindicato (s) dos principais países de fornecimento de tripulação, garantindo, dessa forma, direitos de filiação e serviços sindicais.
4. Entende-se, no entanto, que, para que tal arranjo seja efetivo, o proprietário/operador também pode ser convidado a ser parte do acordo bilateral.

## **Procedimentos de consulta para a assinatura de acordos com cruzeiros de bandeira de conveniência**

5. Os acordos devem ser assinados com proprietários e operadores. Somente

em casos especiais com gerentes e agentes, e somente após aprovação do secretariado da ITF.

6. O proprietário/operador deve empenhar-se em utilizar mão de obra da área onde a embarcação opera, sempre que possível.
7. A assinatura de acordos plurianuais é aceitável.
8. Sempre que salários mais altos, assim como melhores condições e remunerações forem aplicáveis e condizentes com legislação nacional, acordos coletivos e premiações, deve haver precedência destes sobre os padrões mínimos de aceitação pela ITF.
9. Os termos dos acordos devem ser incorporados a contratos individuais de trabalho.

*Quando houver contratos que não satisfaçam estas diretrizes já em vigor, espera-se que expirem. Além disso, um período de ajuste ao padrão da indústria pode ser permitido para permitir que os acordos satisfaçam os padrões das diretrizes gradualmente.*

10. Todos os acordos devem ser enviados ao secretariado da ITF, que os conferirá à luz destas diretrizes. Onde o secretariado identificar qualquer área do acordo que se desvie destas diretrizes, o sindicato responsável pelo acordo deve ser contatado para comentar a respeito.
11. Os acordos podem ser recomendados pelo secretariado da ITF e enviados para a força tarefa de navios de cruzeiro para revisão, caso as diretrizes variem de maneira considerável. A força tarefa da ITF para embarcações de cruzeiro terá autoridade para aprovar ou desaprovar acordos, bem como para recomendar emendas.
12. Os sindicatos promovendo os acordos podem recorrer da decisão da força tarefa de cruzeiros perante a direção do comitê de práticas aceitáveis.
13. Os acordos submetidos ao secretariado da ITF são vinculantes para todas as partes: ITF, sindicatos afiliados e marítimos, desde as fases de aprovação, passando pelas de emenda, até a data em que expirem.
14. Também podem ser feitas emendas durante o período intermediário, ou seja, entre a data de entrada em vigor e de expiração, se tal for acordado entre os sindicatos e o operador/proprietário. Tanto os acordos como os acordos emendados devem ser incorporados ao acordo especial da ITF em vigor no

momento de sua primeira renovação, depois da assinatura do convênio e de suas emendas.

15. Em situações de ação industrial, os fiscais da ITF devem aliar-se aos sindicatos do país de propriedade beneficiária. No caso de não haver nenhum sindicato afiliado à ITF no país da propriedade beneficiária, cabe aos fiscais da ITF, em consulta com o secretariado da ITF, assinar um acordo de sua escolha que seja aceito pela ITF. Em situações de ação industrial, sempre que possível, os inspetores da ITF devem visar a assinatura de um acordo de frota.
16. Os inspetores e coordenadores da ITF que recebam queixas de marítimos embarcados em cruzeiros cobertos por acordos aprovados pela ITF devem contatar o secretariado da ITF antes de tomar qualquer ação. Não cabe aos inspetores e coordenadores contatar o proprietário/operador sem prévia aprovação do secretariado da ITF, uma vez que diversos acordos envolvendo cruzeiros incluem procedimentos muito específicos de desagravo e/ou arbitragem. Quando o secretariado da ITF transfere a questão para os sindicatos envolvidos, é preciso que os inspetores e coordenadores sejam informados dos desdobramentos de tal medida.

### **Treinamento e educação**

17. Sindicatos com membros a bordo de cruzeiros devem facilitar a participação de seus membros em seminários sindicais (como é o caso dos seminários ITF/NSU).

### **Regras gerais**

#### ***Marítimo***

18. A fim de alinhar as Diretrizes de Miami com as do Convênio sobre Trabalho Marítimo (MLC, na sigla em inglês) de 2006 e encontrar uma definição clara do termo “marítimo”, as diretrizes adotarão a definição dada pelo Artigo II (f) do MLC 2006 (f):

*“Marítimo’ significa qualquer pessoa que esteja empregada ou envolvida em trabalhos de qualquer natureza a bordo de um navio ao qual se aplique esta convenção.”*

#### ***Distribuição de acordos***

19. Cópias dos acordos e protocolos devem ser dispostas a bordo e também enviadas ao secretariado da ITF. Cópias impressas dos acordos devem ser dadas aos marítimos cobertos por eles e deve ser dado aos marítimos uma oportunidade

de revê-los e procurar orientação quanto aos seus termos e condições, ou do acordo como um todo, antes da assinatura do contrato de emprego.

## **Discriminação**

20. Os acordos devem satisfazer os padrões da Discriminação da OIT (Emprego e Ocupação) e do Artigo III da MLC 2006, que diz:

*“Cada membro deve se certificar de que as disposições das leis e normas respeitem, no contexto desta Convenção, os direitos fundamentais a:*

*Liberdade de associação e o efetivo reconhecimento do direito a negociar coletivamente;*

*A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;*

*A efetiva abolição do trabalho infantil; e*

*A eliminação da discriminação no que diz respeito a emprego e ocupação.”*

## **As agências de contratação de mão de obra e parceiros de recrutamento**

21. Não é cabível que os marítimos tenham que pagar taxas de inscrição, taxas de agências de recrutamento ou taxas semelhantes, que devem ser pagas pelo proprietário/operador.

22. Não se deve permitir às agências de contratação de mão de obra que operem ou recebam taxas de encaminhamentos ou taxas similares de instalações médicas que emitam certificados médicos. No caso de existirem tais práticas, devem ser proibidas de fazerem cobranças aos marítimos.

## **Emprego e repatriação**

23. Despesas relacionadas à viagem, à embarcação, repatriação e obtenção de vistos devem ser arcadas pelo proprietário/operador.

## **Atestados médicos**

24. Se o atestado médico é pago parcial ou completamente pelo marítimo, este não deve incluir exames que não sejam exigidos por lei no país de residência do marítimo ou exigidos pelo país da bandeira. Quando forem pedidos exames adicionais, os custos devem ser arcados plenamente pelo proprietário/operador.

25. Não se deve exigir testes de gravidez, qualquer que seja a circunstância.

26. A realização de teste de HIV não deve ser obrigatória. No caso de a legislação nacional exigir o teste em casos de imigração ou de avaliação

médica, não se deve, de forma alguma, usá-lo com fins de discriminação do marítimo no que diz respeito a emprego. A ITF considera a seleção para emprego com base em HIV inaceitável. É inadmissível a discriminação do marítimo com base em seu status de HIV real ou percebido.

### ***Duração do serviço***

27. A duração do emprego deve ser de um máximo de 10 meses com o objetivo de reduzi-lo a um máximo de períodos de:

- 9 meses até 2014;
- 8 meses até 2018; e não mais de
- 7 meses até 2022.

### ***Períodos de experiência***

28. Para marítimos novos a esse emprego, os primeiros 90 dias com esse proprietário/operador podem ser designados como período de experiência, o que permite tanto ao marítimo quanto ao proprietário/operador a encerrar a colaboração sem aviso prévio. Todavia, o proprietário/operador deve se responsabilizar pelo custo de repatriação, se quiser demitir o marítimo.

29. Para marítimos que sejam promovidos, os primeiros 90 dias devem ser designados como período de experiência. No caso de uma promoção não se confirmar, deve ser oferecido ao marítimo a opção de retornar ao seu cargo anterior. No entanto, o proprietário/operador deve se responsabilizar pelo custo de repatriação quando ambas as partes concordam em encerrar a colaboração.

### ***Encerramento***

30. O marítimo deve demitir-se, conforme notificação por escrito com um mês de antecedência e avisando sem antecedência, caso a embarcação seja considerada não apta à navegação. O marítimo deve ter direito a dois salários base se o encerramento do vínculo empregatício se dá pelo empregador e antes de que expire o período de serviço combinado, a não ser em caso de demissão durante o período de experiência.

### ***Horas de trabalho***

31. Para os acordos coletivos pode haver um ou dois sistemas:

Salários plenamente consolidados; isto é, com um número ilimitado de horas de trabalho, limitado unicamente pela cláusula relativa às horas de descanso.

Salários parcialmente consolidados ; ou seja, com um máximo de 40 de horas de trabalho por semana coberto por salário básico, de segunda a

sexta, e um máximo consolidado de 130 horas extras por mês, num total de 303 horas por mês, com pagamento de hora extra excedente depois.

### ***Horas de descanso***

32. Cada marítimo deverá ter pelo menos 10 horas de folga a cada 24 horas e 77 horas num período de 7 dias. As horas de descanso podem ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais devendo consistir de pelo menos 6 horas consecutivas sem trabalho. O intervalo entre períodos consecutivos de descanso não deve exceder quatorze (14) horas. Pequenos intervalos de menos de 30 minutos não serão considerados períodos de descanso. Esse período de vinte e quatro (24) horas deve começar no momento em que um marítimo começa a trabalhar, imediatamente após um período de pelo menos seis horas consecutivas de folga. Reuniões, simulações de incêndio e descida em bote salva-vidas, bem como simulações prescritas por normas e leis nacionais e instrumentos internacionais, devem ser realizados de uma maneira que minimize a perturbação dos períodos de descanso e não induza à fadiga. O proprietário/operador deve postar em lugar acessível a bordo uma tabela detalhando o cronograma de serviço em mar e no porto e o mínimo de horas de descanso para cada posição a bordo na língua nacional da embarcação e em inglês. Registros das horas diárias de descanso dos marítimos devem ser guardados para permitir o monitoramento de conformidade com esta disposição.

### ***Salários***

33. Os acordos devem garantir que sejam pagos aos marítimos salários em base não discriminatória conforme estabelecido pela Convenção de Remuneração Equitativa da OIT, de 1951 (No. 100) e pela Convenção de Trabalho Marítimo da OIT, de 2006.

### ***Hora extra***

34. Acordos coletivos devem incluir uma cláusula de registro de horas extras no caso de cobrirem cargos com salários parcialmente consolidados. A hora extra incluída deve ser paga com não menos de 25% de bônus e a hora extra excedente deve ser paga com não menos de 50% de acréscimo com base no salário base.

### ***Seguro de vida***

35. A compensação por perda de vida não pode ser inferior a:

USD 75.000 mais USD 15.000 por cada dependente até os 21 anos de idade;

aumentando para USD 90.000 e mais USD 20.000 por cada dependente até os 21 anos de idade a partir de 2014;

aumentando posteriormente para USD 100.000 mais USD 22.000 por cada dependente com até 21 anos de idade a partir de 2018; e para

USD 120.000 e mais USD 25.000 por cada dependente com até 21 anos de idade a partir de 2022.

36. Se um marítimo morre por qualquer causa enquanto empregado pela empresa, incluindo morte por causas naturais e morte ocorrida durante a viagem de ida ou volta da embarcação, ou como resultado de perigo marítimo ou similar, a compensação deve ser paga usando o formulário para processos contratuais da OMI/OIT.

37. A fim de tornar mais fácil uma resolução para os beneficiários de um marítimo falecido que morreu em decorrência de um acidente, a indenização deve ser dobrada, onde todas as partes acordam que nenhum processo será levado adiante. Os beneficiários, no entanto, devem ser informados sobre a lei que rege os acordos, caso desejem entrar com processo, sem liquidar os direitos contratuais previstos pelo texto do acordo.

### ***Seguro por invalidez***

38. A indenização por invalidez não deve ser inferior a:

USD 80.000;

aumentando para USD 100.000 para cargos júnior, USD 120.000 para cargos sênior e USD 140.000 para oficiais, até 2014;

mais tarde aumentando para USD 120.000 para cargos júnior, USD 140.000 para cargos sênior e USD 160.000 para oficiais, até 2018, e para

USD 150.000 para cargos júnior, USD 200.000 para cargos sênior e USD 250.000 para oficiais até 2022.

39. O marítimo que venha a sofrer de invalidez permanente em decorrência de um acidente ocorrido enquanto era empregado da empresa, independentemente de culpa, incluindo acidente acontecido enquanto viajava da embarcação e para a embarcação, deve ser pago mediante a utilização do formulário da OMI/OIT para processos contratuais.

40. Para que haja uma resolução mais rápida para um marítimo que seja

declarado inválido em decorrência de um acidente, a indenização deve ser dobrada no caso de ambas partes acordarem que nenhum processo será movido. O marítimo, todavia, deve ser informado das sobre a lei que rege os acordos, no caso de querer entrar com processo sem recorrer àquilo que o contrato lhe intitula.

### ***Perda de efeitos pessoais***

41. Os marítimos devem ser indenizados com um mínimo de:

USD 3.000,00;

aumentando para USD 4.000 até 2014;

USD 5.000 até 2018; e

USD 6.000 até 2022

por perda de efeitos pessoais.

### ***Tratamento e manutenção médica***

42. Aos marítimos deve ser dado, às custas do proprietário/operador, tratamento médico de graça e um valor de manutenção de pelo menos USD 12 por dia, a não ser que alojamento e comida sejam arcados pelo proprietário/operador, até que se alcance uma melhora médica máxima (MMM).

### ***Salário doença***

43. Em caso de um marítimo ser levado a terra, em qualquer porto, por causa de doença ou lesão, um pagamento pro rata do seu salário garantido deve ser feito até que o marítimo seja repatriado às custas da empresa.

44. Desse momento em diante, o marítimo estará apto a receber o auxílio doença no nível equivalente ao do seu salário base, no caso de permanecer doente por até 130 dias após ser repatriado.

45. Todavia, em caso de incapacitação devido a acidente, os salários base devem ser pagos até que o marítimo esteja curado ou até que haja determinação médica consoante à cláusula relativa a incapacidade permanente.

### ***Pensão e fundo de previdência***

46. Ao se aposentarem, os marítimos têm direito a uma pensão e/ou fundo previdenciário, no máximo aos 62 anos de idade, ou quando o tempo de serviço e a idade, combinados, sejam iguais à idade de recebimento de pensão, se o marítimo assim o solicitar.

### ***Feriados públicos***

47. Os seguintes dias devem ser considerados feriados públicos no mar ou no porto: Natal, 26 de dezembro (Boxing Day), Ano Novo, Sexta-feira Santa, Domingo de Páscoa, Dia Internacional do Trabalho (1º de maio), Feriado Bancário da Primavera e Feriado Bancário do Verão, ou os feriados públicos que sejam acordados com base na nacionalidade da maioria da tripulação e detalhados no acordo coletivo. O pagamento por trabalho em dia de feriado pode ser incluído na escala salarial mediante um montante fixo ou a ser pago como hora extra. Se um feriado público cair num sábado ou num domingo, o dia útil seguinte será tido como feriado.
48. Os feriados públicos podem, em lugar de hora extra, serem remunerados com um dia de folga compensatório por mês de serviço.

### ***Maternidade***

49. Os contratos devem incluir cláusula de licença maternidade conforme o padrão da Convenção da OIT de Proteção da Maternidade, de 2000 (No. 183), com as seguintes condições mínimas:

Repatriação por conta do proprietário/operador no máximo até a 26ª semana de gravidez. Quando a natureza das operações da embarcação puder, dependendo da circunstância, ser perigosa, o desembarque deve ser feito no primeiro porto disponível.

Dois meses de pagamento básico, aumentando para dez semanas até 2014 e 12 semanas, até 2018, e 14 semanas, até 2022.

Há prioridade em preencher uma vaga adequada em cargo igual ou equivalente dentro de um ano, a contar do nascimento da criança, no caso de tal vaga estar disponível.

### ***Acomodação***

50. Deve satisfazer os requisitos das convenções e recomendações da OIT em vigor quando da construção da embarcação e da Convenção da OIT sobre Trabalho Marítimo de 2006, para todas as embarcações ordenadas ou substancialmente alteradas após a sua entrada em vigor.

### ***Comida***

51. Deve satisfazer os requisitos da Convenção da OIT sobre Trabalho Marítimo de 2006.

### ***Zona de Guerra e Área de Alto Risco***

52. O marítimo tem direito a não adentrar uma zona de Guerra ou área de alto risco e a ter seus custos de repatriação arcados pelo proprietário/operador. Se o marítimo adentrar a zona de guerra ou a área de alto risco, estará apto a receber adicional de 100% sobre o salário base em acréscimo ao seu salário contratual, pelo tempo que durar a permanência da embarcação nessa área, sujeito a um mínimo de 5 dias, ficando a indenização por invalidez/perda de vida dobrada.

### ***Saúde e Segurança***

53. Os contratos devem incluir cláusula de segurança que garanta o necessário equipamento de proteção pessoal para todos os marítimos, treinamento básico de segurança e a necessidade de ser alertado a respeito de possíveis perigos profissionais ou referentes a trabalho de natureza perigosa, e incluir medidas de prevenção de acidentes.

54. Os contratos devem facilitar o estabelecimento de um comitê de saúde e segurança a bordo em conformidade com as disposições contidas no Código de Prática em Prevenção de Acidentes da OIT, e em conformidade com os requisitos do código ISM. O contrato deve dispor que haja representante (s) de segurança da tripulação eleito (s) para integrar o comitê de saúde e segurança.

55. Os contratos devem seguir as disposições do Convênio de 1978 sobre Normas de Titulação, Fabricação e Guarda (STCW), conforme emendado com a intenção de que todos os marítimos sejam encorajados a concluir os treinamentos básicos de segurança como especificado na Norma VI/1. Contratos de navios de cruzeiro podem incluir uma cláusula dispondo sobre o financiamento de tais cursos.

56. Os marítimos têm direito a um ambiente de trabalho saudável; a empresa deve prover condições de trabalho que eliminem os perigos do fumo.

57. A finalidade da avaliação da saúde do marítimo é garantir que qualquer condição clínica não ponha os demais em risco e que o indivíduo não esteja, por causa de sua condição, exposto a um risco pessoal excessivo ao trabalhar embarcado.

### ***Cláusula de trabalhadores portuários***

58. Não cabe aos marítimos e nem a ninguém a bordo, quer desempenhando trabalho temporário ou permanente para os proprietários/a empresa, cuidar

de manuseio de carga e demais tarefas tradicional ou historicamente delegadas a portuários, sem o prévio consentimento do (s) sindicato (s) de portuários da ITF, e desde que o referido marítimo se voluntarie para levar a cabo tais tarefas, pelas quais deve ser adequadamente remunerado.

59. Para os fins desta cláusula, “manuseio de carga” não se limita, mas pode incluir:

Carga e descarga de bagagem de passageiros. Todavia, isto não inclui a distribuição e coleta a bordo de bagagem de passageiro que seja considerada trabalho de marítimo.

Carga e descarga de peças de reposição e mantimentos de navios. No entanto, isto pode não incluir transporte a bordo e nem armazenamento que seja considerado trabalho de marítimo.

60. Quando uma embarcação estiver num porto onde uma disputa sindical envolvendo um sindicato de portuários da ITF estiver em andamento, não caberá aos marítimos da embarcação ou a qualquer um a bordo, quer servindo temporária ou permanentemente aos proprietários/empresa, aceitar instrução ou indução de manuseio de carga ou de realização de outras tarefas tradicional e historicamente desempenhadas pelos membros do sindicato envolvido na disputa sindical oficial.

61. Quando o sindicato dos portuários da ITF, em um determinado porto, permitir que marítimos realizem trabalho tradicional ou historicamente realizado por portuários, os marítimos terão direito a serem remunerados mediante um índice de hora extra especificado em ... [a referência deve ser incluída conforme cada contrato, uma vez que isso varia]... por cada hora ou fração de hora consumida na realização do trabalho, que se dará durante as 40 horas semanais regulamentares, em acréscimo ao pagamento normal. Qualquer trabalho do gênero realizado fora das 40 horas semanais regulamentadas deverá ser remunerado com o dobro do valor da hora extra a cada hora ou fração de hora consumida para a realização do trabalho, em acréscimo ao pagamento normal.

62. Se um marítimo já recebe o seu salário plenamente consolidado, a hora extra deve ser calculada conforme a seguir: a remuneração mensal consolidada em sua totalidade, dividida por 303 e multiplicada por 1.5, o que resulta na hora extra adicional a ser incluída no cálculo do pagamento.

### ***Resolução de Controvérsias e Arbitragem***

63. Os contratos devem incluir um procedimento de resolução de controvérsias durante embarque que satisfaça as exigências Convenção de Trabalho Marítimo da OIT, de 2006, e podem incluir uma cláusula de arbitragem, caso o custo dessa arbitragem seja arcado pelo proprietário/operador e os custos da representação advocatícia dos marítimos sejam arcados pelo proprietário/operador ou pelo sindicato, no caso de o marítimo não ter representação advocatícia privada.

### ***Renúncias***

64. A empresa se compromete a não exigir ou solicitar a qualquer marítimo que assine um contrato que o obrigue a renunciar às disposições do acordo negociado pelo sindicato ou a flexibilizar tais disposições.

### ***Cabotagem***

65. Os padrões incluídos na Política de Atenas da ITF e quaisquer outras políticas da ITF aplicáveis e/ou MOU aplicáveis devem ser satisfeitos quando uma embarcação de cruzeiro tiver como concorrentes embarcações cobertas pela Política de Atenas da ITF ou qualquer outra política da ITF aplicável.

### ***Acesso às embarcações***

66. Os acordos devem incluir uma cláusula que permita aos inspetores da ITF e representantes sindicais que sejam parte dos acordos em vigor na embarcação a ser visitada acesso à embarcação e aos marítimos. Isto pode ser normatizado por meio de um protocolo entre o proprietário/operador e o (s) sindicato (s), se tal protocolo for pré-aprovado pelo secretariado da ITF e satisfizer as disposições das políticas da ITF.

### ***Convés e máquinas***

#### ***Salários***

67. Todos os oficiais de convés e de máquinas e seus subordinados de convés e de máquinas devem ser cobertos pelo contrato padrão coletivo da ITF ou por contratos TCC ou contratos nacionais aprovados pela ITF, ou por uma combinação resultante que não seja em bases discriminatórias.

#### ***Folga anual***

68. Não deve ser de menos de 8.5 dias por mês, com base no cálculo de 1/30 do salário base por dia.

## **Bufê (comida, bebida e serviços de hospedagem)**

### ***Salários***

69. Para os fins do referencial da ITF, o índice básico de pagamento para uma posição de fator 1.000 não deve ser de menos que a atual recomendação mínima da OIT para um marinheiro de convés, enquanto que o fator para a posição mais baixa, excluindo os estagiários, aprendizes e posições similares, não deve ser de menos de 60% disso.

### ***Folga anual***

70. Não deve ser de menos de:

4.5 dias por mês de serviço, com base em 1/30 do salário base por dia;

Aumentando para 5 dias, com base na fórmula de 1/30 até 2014;

6 até 2018 com base na fórmula de 1/30; e

8.5 dias até 2022 baseado na fórmula de 1/30.

## **Concessionárias (entretenimento, casino, loja, spa etc.)**

71. Os termos e condições para o pessoal das concessionárias não devem ser menores que aqueles do pessoal do bufê e os salários base para uma semana de trabalho de 40 dias não podem ser mais baixos que o recomendado minimamente pela OIT para um marinheiro de convés. O proprietário/operador deve ser responsável por aplicar essas disposições mínimas para todas as concessionárias contratadas para prover serviços a bordo de suas embarcações.

## **O contrato especial da ITF**

### ***Questionário cruzado de 16 pontos:***

72. O questionário deve ser sempre enviado ao secretariado da ITF, caso o contrato seja com o gestor da embarcação, a agência de contratação de mão de obra e afins.

### ***Fundo de proteção e previdência dos marítimos:***

73. Dez por cento das contribuições previdenciárias padrão da ITF, sujeito a um mínimo de US\$ 6.000,00 por ano, aumentando para 12.5% das contribuições previdenciárias padrão, sujeito a um mínimo de US\$ 7.500,00 por ano até 2014, aumentando para 15% da contribuição previdenciária padrão da ITF, sujeito a um mínimo anual de US\$ 9.000,00 por ano até 2018 e para 20%

do padrão previdenciário de contribuição da ITF, sujeito a um mínimo anual de USD 12,000 até 2022. Nenhum desconto adicional é permitido exceto se for aprovado pelo secretariado da ITF e onde o presidente e o vice-presidente da força tarefa da embarcação de cruzeiro tenham sido consultados com antecipação.

***Contrato especial da ITF:***

74. Períodos de dois anos e suas renovações são aceitáveis.

Appendix

## MODELO DE FORMULÁRIO DE RECIBO E LIBERAÇÃO PARA DEMANDAS CONTRATUAIS

Navio: .....

Incidente: .....

Marítimo/herdeiro legal e /ou dependente: .....

Proprietário da embarcação: .....

I, [Nome do marítimo] [herdeiro legal e/ou dependente do marítimo]\* acuso o recebimento da soma [moeda e montante] satisfazendo a obrigação do proprietário da embarcação de pagar uma compensação contratual em virtude de lesão e/ou morte, e, sob os termos e condições do emprego meu/do marítimo fica declarado que o proprietário da embarcação está livre de suas obrigações referentes aos termos e condições mencionados.

O pagamento é feito sem reconhecimento de passivo por quaisquer demandas e é aceito sem prejuízo do direito meu/do herdeiro legal e/ou do dependente de entrar com demanda judicial em razão de negligência ou qualquer outra retificação disponível e que decorra do incidente acima.

Quaisquer pagamentos aqui inclusos deverão ser creditados a qualquer recuperação adicional.

Data: .....Local: .....

Marítimo, herdeiro legal e/ou dependente: .....

Assinatura: .....

Para reconhecimento:

Dono da embarcação/seu representante: .....

Assinatura: .....

Segurado/seu representante: .....

Assinatura: .....

---

\* *Riscar o que não interessa*