



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO**

GABRIELA TOSOLINI DE CARVALHO ROCHA

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM
CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DIANTE DO EXCESSO DE JORNADA
DOS TRIPULANTES BRASILEIROS EM CRUZEIROS ESTRANGEIROS**

**FORTALEZA
2016**

GABRIELA TOSOLINI DE CARVALHO ROCHA

ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM
CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DIANTE DO EXCESSO DE JORNADA
DOS TRIPULANTES BRASILEIROS EM CRUZEIROS ESTRANGEIROS

Monografia apresentada no curso de
Direito, da Universidade Federal do Ceará,
como requisito parcial para obtenção do
grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Beatriz do Rêgo Xavier

FORTALEZA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R573 Rocha, Gabriela Tosolini de Carvalho.
ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM
CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DIANTE DO EXCESSO DE JORNADA DOS
TRIPULANTES BRASILEIROS EM CRUZEIROS ESTRANGEIROS / Gabriela Tosolini de
Carvalho Rocha. – 2016.
51 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2016.
Orientação: Prof. Dr. Beatriz do Rêgo Xavier .

1. Trabalho marítimo. 2. Direitos trabalhistas. 3. Jornada de trabalho. 4. Violação de
direitos. 5. Trabalho em condição análoga à de escravos. I. Título.

GABRIELA TOSOLINI DE CARVALHO ROCHA

ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO EM
CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO DIANTE DO EXCESSO DE JORNADA
DOS TRIPULANTES BRASILEIROS EM CRUZEIROS ESTRANGEIROS

Monografia apresentada no curso de
Direito, da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Beatriz Rêgo Xavier (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Mestranda Luana Adriano Araújo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, obrigada a todos que me ajudaram a concluir esse trabalho e o curso de graduação em geral. Obrigada pelo incentivo, pelas cobranças e por estarem ao meu lado.

Gostaria de agradecer aos meus pais e à minha irmã, por todo o amor, paciência e apoio - mesmo nos momentos mais difíceis -, por sempre acreditarem em mim e me incentivarem a alçar voos cada vez mais altos, jamais permitindo que eu desistisse dos meus objetivos: vocês tornaram tudo possível. Agradeço a Deus todos os dias por fazer parte da nossa família, pois eu não seria nada sem vocês;

À minha filha Fernanda, que desde antes de nascer já me motivava a ser uma pessoa melhor. Obrigada por ser essa criança maravilhosa. Tudo o que eu faço é para e por você. Você é a razão da minha vida;

À minha avó Carolina, que há mais de oito anos enche meu coração de saudade, queria muito poder agradecer a você por tudo pessoalmente. Dizem que avó “é mãe duas vezes”, e a minha realmente era uma segunda mãe para mim;

Aos meus familiares, em especial aos meus primos Ana Paula, Cláudia, Camila e Guilherme e à minha tia Patrícia Helena: obrigada por serem tão presentes na minha vida;

Às amigas que conheci no Christus: Ana Flávia, Barbara, Gabriele, Lara e Milena, por compartilharem comigo há tantos anos as mudanças, angústias e felicidades da vida, contribuindo para a formação da pessoa que me tornei. Sou muito grata por ter conhecido vocês e muito feliz por ter vocês ao meu lado;

Às amigas que conheci na Faculdade de Direito – Andrezza, Beatriz Avelino, Beatriz Queiroz, Ana Carolina, Carolina, Cíntia, Isabela, Jessyca, Lanna Priscyla, Laura, Ligia, Livia Fonseca e Talitha -, por me ajudarem a dividir o peso das responsabilidades do ensino superior e por terem tornado esses cinco anos muito melhores do que eu esperava. Vocês são as melhores pessoas que eu poderia ter conhecido na graduação, muito obrigada por tudo;

Ao meu namorado, Cassiano dos Santos, por estar ao meu lado em todos os momentos dos últimos seis anos. Obrigada por tanto amor, paciência, compreensão e companheirismo. Obrigada por todas as risadas e por todos os abraços nos momentos bons e, principalmente, nos momentos difíceis e ruins. Obrigada por tudo;

À Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, local em que estagiei por mais de um ano e no qual eu me apaixonei pelo Direito do Trabalho;

À Talitha e à Rosângela, por toda a paciência, amizade e por todas as conversas e risadas;

Às pessoas do gabinete da Dra. Francisca Helena: Mariana, Val e a própria Dra. Helena: muito obrigada por toda a amizade, carinho, companheirismo e paciência, especialmente nos últimos meses, nos quais eu acabei por ser relapsa devido à preocupação com este trabalho. O único ponto negativo em concluir a graduação vai ser ter de sair do gabinete. Vou sentir muita falta de vocês;

Às minhas primas Maria Teresa e Márcia, por terem inspirado a escolha do curso de Direito;

Ao professor William, por ser um professor e coordenador tão excelente, sempre tentando ajudar os alunos da Faculdade de Direito; além de um ser humano com um coração maravilhoso, que alegra os dias de quem com você convive;

E, por fim, à professora Beatriz, minha querida orientadora, obrigada pela ajuda com este trabalho.

RESUMO

Para compreender as peculiaridades que envolvem atividade laboral exercida pelos tripulantes brasileiros, procedeu-se a um exame da norma jurídica aplicável a esses contratos obreiros e a uma análise das diretrizes concernentes a jornada de trabalho presentes, tanto na Convenção sobre Trabalho Marítimo (2006), quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de livros, monografias, artigos científicos e sítios eletrônicos sobre labor marítimo, direito do trabalho e trabalho em condição análoga à de escravo. Constatou-se, por fim, que as fatigantes jornadas de trabalho a que foram submetidos os tripulantes brasileiros até o término de seus contratos violaram, de forma muito grave, os seus direitos, levando-os à exaustão e impedindo seu acesso ao direito ao descanso, ao lazer, à saúde física e à saúde emocional. Desse modo, esses obreiros foram deixados em posição de vulnerabilidade na relação jurídica trabalhista e tornou-se possível caracterizar, então, o trabalho em condição análoga à de escravo, situação claramente inaceitável.

Palavras-chave: Trabalho marítimo. Direitos trabalhistas. Jornada de trabalho. Violação de direitos. Trabalho em condição análoga à de escravos.

ABSTRACT

In order to understand the peculiarities that involve the maritime work of Brazilian crew members, an examination was made of the legal norm applicable to these labor contracts and an analysis of the guidelines regarding working hours present in both the Maritime Labor Convention (2006) and in the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as books, monographs, scientific articles and electronic sites on maritime labor, labor law and work in conditions analogous to those of slaves. Finally, it was found that the tiring work days to which the Brazilian crew members were subjected until the end of their contracts violated their rights very seriously, leading them to exhaustion and preventing their access to the right to rest, leisure, physical health and emotional health. Thus, these workers were left in a position of vulnerability in the labor legal relationship and it became possible to characterize, finally, the work in a condition analogous to slaves, a situation clearly unacceptable.

Keywords: Maritime work. Labor rights. Working hours. Violation of rights. Work in conditions analogous to slaves.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	DIREITOS DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS	11
2.1	Convenções da OIT sobre o trabalho marítimo	11
2.1.1	<i>Diretrizes concernentes a jornada de trabalho dos marítimos presentes na Convenção sobre o Trabalho Marítimo</i>	15
2.2	Contratação dos tripulantes brasileiros	17
3	DIREITO APLICÁVEL AOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS TRIPULANTES BRASILEIROS	20
3.1	Marítimos brasileiros contratados em território pátrio, que embarcam em portos nacionais e laboraram exclusivamente em águas jurisdicionais brasileiras	21
3.2	Marítimos brasileiros contratados em território estrangeiro, que embarcam em portos brasileiros ou internacionais, e laboraram tanto em águas territoriais pátrias quanto em águas internacionais	23
4	JORNADA DE TRABALHO: ANÁLISE DE CASOS DE TRABALHADORES BRASILEIROS EM CRUZEIROS	28
4.1	Jornada de trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho	28
4.2	Caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo	34
4.3	Condições de trabalho nos cruzeiros da MSC segundo relatos dos ex-tripulantes: queixas em relação às jornadas de trabalho	40
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
	REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O processo globalizante, o qual estabelece uma integração entre diversos países e suas populações, além de estar inteiramente relacionado com o labor, é causa para o surgimento de outro fenômeno sócio-jurídico: a precarização das relações laborais, ou seja, a mitigação das garantias trabalhistas normatizadas. Assim, percebe-se que essas transformações do trabalho, decorridas, justamente, da globalização e de seus efeitos conexos, flexibilizam e enfraquecem, muitas vezes, as relações juslaborais, de modo a deixar obreiros mais vulneráveis, como os marítimos, desamparados.

Nesse contexto, uma atividade que bem representa esse processo de globalização é a dos navios de cruzeiro, os quais se deslocam constantemente ao redor do globo - operando a maior parte do tempo em águas internacionais - e contam, muitas vezes, com trabalhadores de até 50 países em um único navio, sendo, provavelmente, a força de trabalho mais diversificada a nível mundial.

Entretanto, mesmo com o intenso crescimento da indústria de cruzeiros marítimos, esse setor continua a ser fracamente regulamentado no Brasil, deixando centenas de tripulantes brasileiros à mercê de legislações trabalhistas normalmente menos favoráveis aos obreiros que a legislação brasileira. Além disso, ficam esses tripulantes a depender do cumprimento, por parte das armadoras – normalmente estrangeiras -, das convenções internacionais que asseguram os mínimos direitos trabalhistas dos marítimos, e, diante do não cumprimento dessas normas, acabam por ficar expostos a condições de trabalho inadequadas que violam direitos básicos desses obreiros.

Foi diante dessa realidade que, no dia 1º de abril de 2014, uma operação conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Defensoria Pública da União (DPU) e Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, com apoio da Polícia Federal (PF), resgatou 11 tripulantes brasileiros do navio MSC Magnifica - operado pela MSC Crociere S.A. e pelas empresas sob o seu comando -, naquele dia aportado em Salvador para recolher passageiros para a temporada europeia do cruzeiro de luxo. Os tripulantes resgatados haviam relatado condições de trabalho que feriam diversas leis trabalhistas brasileiras, tais como jornadas excessivas e assédio moral. O primeiro

contato com os tripulantes havia sido feito dias antes no Porto de Santos, em São Paulo. Na Bahia, a operação culminou com o resgate, mas a empresa MSC Cruciere e sua representante no país, a MSC Cruzeiros do Brasil, se negaram a pagar as verbas rescisórias e a reconhecer a situação degradante à qual foram expostos esses trabalhadores.

Como não houve acordo, em junho do mesmo ano o MPT ingressou com Ação Civil Coletiva (ACC) requerendo que a empresa fosse condenada a pagar as verbas rescisórias dos tripulantes resgatados, os quais enfrentavam jornadas de até 16 horas diárias, não tinham direito a descanso semanal ou férias e ainda sofriam pressão psicológica e até assédio sexual de seus superiores na embarcação, de bandeira panamenha e de propriedade da empresa italiana, uma das maiores no setor de cruzeiros marítimos de luxo.

Este trabalho visa, pois, analisar uma das situações que culminou no resgate dos brasileiros: Poderia, o excesso de jornada de trabalho desses tripulantes – por si só – caracterizar trabalho em condições análogas a de escravos?

Para isso, procedeu-se uma análise das diretrizes concernentes à jornada de trabalho presentes tanto na Convenção sobre Trabalho Marítimo (2006) quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de livros, monografias, artigos científicos e sítios eletrônicos sobre labor marítimo, direito do trabalho e trabalho em condição análoga à de escravo. Além disso, examinou-se as condições laborais dos tripulantes brasileiros no que concerne à jornada, apuradas quando da Ação Fiscalizatória do navio MSC Magnífica, para, por fim, contrapor os relatos dos ex-tripulantes com as definições de trabalho em condição análoga à de escravos, a fim de verificar se o excesso de jornada vivenciado por esses brasileiros seria suficiente para caracterizar este tipo de trabalho.

2 DIREITOS DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS

De acordo com a Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006, gente do mar abrange qualquer pessoa empregada, contratada, ou que trabalha a bordo de qualquer navio de propriedade pública ou privada - normalmente ocupados em atividades comerciais - exceto navios dedicados à pesca ou a atividade semelhante, navios de construção tradicional, vasos de guerra e unidades navais auxiliares.

Por outro lado, não são considerados marítimos os trabalhadores de terra em estaleiros, oficinas de construção ou reparos navais e nos portos ou estaleiros. Tampouco os trabalhadores portuários e da indústria do petróleo (petroleiros) são considerados gente do mar.

Os trabalhadores marítimos são expostos a situações bastante específicas decorrentes do labor em alto mar, como o afastamento do convívio comunitário e familiar e o inevitável confinamento aos poucos espaços disponíveis na embarcação. Esses obreiros vivenciam, assim, condições de trabalho dinâmicas e peculiares, as quais demandaram por uma atuação específica da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de forma a amparar esses trabalhadores, munindo-os de um regulamento que os protegesse de situações potencialmente danosas, ocorridas em decorrência da sua condição de tripulantes.

2.1 Convenções da OIT sobre o trabalho marítimo

De fato, por ser o labor marítimo bastante único e de permanente risco, os trabalhadores do mar mereceram atenção especial desde o início da atuação OIT – fundada em 1919 -, tendo sido contemplados com uma das primeiras convenções formuladas por esse organismo em 1920, a qual estabelecia a idade mínima para esse tipo de trabalho (Convenção nº 7). Assim, os riscos naturais, técnicos e sociais inerentes ao emprego exercido a bordo de embarcações explicam o porquê dessa necessidade de fornecer proteção especial aos obreiros desse ramo.

Riscos naturais advindos dos perigos oceânicos, além da exposição constante a temperaturas extremas, fortes ventos e umidade quando no mar, podem afetar negativamente a saúde desses obreiros, a menos que lhes seja assegurada proteção adequada.

Estes riscos naturais, por sua vez, podem ser significativamente aumentados pelo chamado "fator humano". Acredita-se que existe uma relação entre as condições de vida a bordo – a organização do trabalho, equipamentos, horas de labor e a saúde das tripulações – e o erro humano. A necessidade de prevenir a fadiga e o excesso de trabalho, portanto, requer o estabelecimento de normas para operação de aparelhamentos, alojamento, fornecimento de equipamentos de proteção individual, horas de trabalho, descanso e saúde dos obreiros.

Ademais, uma vez que embarcações modernas são estruturas mecânicas sofisticadas, os trabalhadores do mar estão, também, constantemente sujeitos a muitos riscos técnicos específicos decorrentes do funcionamento desses navios. Além de acidentes causados por equipamentos mecânicos e elétricos, marítimos também podem ser expostos a materiais tóxicos e cancerígenos responsáveis por um número significativo de mortes e doenças agudas e crônicas.

Em adição a isto, tripulantes são também sujeitos a numerosos riscos sociais. Ao longo da história, os trabalhadores do mar têm sido vistos como "alvos fáceis": muitas vezes, esses obreiros são enganados e sofrem os mais variados tipos de abuso – tanto a bordo quanto em terra -, como abandono, intimidações, falta de tratamento médico, dentre outros. O número excessivo de candidatos a tripulantes e, correspondentemente, a falta de oportunidades de emprego para todos continuam a criar condições favoráveis para a perpetuação de tais abusos.

Dessa forma, os fatores que justificam a necessidade de adoção de Convenções específicas para um grupo particular de trabalhadores – a peculiaridade das condições do labor por eles desenvolvido e a necessidade de uma proteção especial – são plenamente aplicáveis no caso dos marítimos. Além disso, tem-se que, por ser o navio, para esses obreiros, tanto um local de trabalho quanto sua moradia por meses a fio, existe uma forte necessidade de se estabelecer parâmetros mínimos para que esses trabalhadores possam viver e laborar em alto mar de forma digna.

Nesse contexto, a importância do direito internacional do trabalho marítimo tem sido reconhecida pela Organização Marítima Internacional (OMI) International Maritime Law Institute (IMLI) há alguns anos. Com efeito, o Instituto tem organizado anualmente um curso sobre direito do trabalho marítimo com a

participação, dentre outros, da Organização Marítima Internacional, da Organização Internacional do Trabalho, da Federação Internacional de Trabalhadores em Transportes e da Associação dos Armadores Alemães.

Além disso, entre 1920 e 1996, a OIT aprovou em torno de sessenta e seis instrumentos relacionados às condições de trabalho dos obreiros marítimos. Embora este conjunto de normas representasse uma conquista considerável para a proteção da gente do mar e para a indústria como um todo, esses dispositivos internacionais continuavam a não ter um impacto concreto suficiente sobre as condições de trabalho e de vida desse grupo de trabalhadores e foram sendo, com o passar dos anos, cada vez mais criticados.

Essa crescente quantidade de críticas ocorreu diante de esse extenso número de instrumentos internacionais ter culminado na coexistência de um grande volume de dispositivos que versavam, de forma exaustiva, sobre um mesmo aspecto do labor marítimo, sendo um, muitas vezes, a revisão do anterior. Essas Convenções eram ratificadas de maneira desuniforme e implementadas e aplicadas de forma ainda mais desigual.

Além disso, as Convenções não dispunham de mecanismos jurídicos que permitissem a seus dispositivos acompanhar o ritmo da evolução da indústria naval e eram, muitas vezes, difíceis de entender, por estarem dispostas de maneira descoordenada, sobreposta e desnecessariamente complexa. Esse contexto dificultava a harmonização desses regulamentos e acabava por atrapalhar a compreensão e adoção do seu conteúdo normativo pelos Estados-membros.¹

Esta situação precária levou a Organização Internacional do Trabalho a avaliar os seus instrumentos de trabalho marítimo com o âmbito de torná-los mais relevantes para as necessidades contemporâneas das partes interessadas. Este processo culminou na Convenção sobre o Trabalho Marítimo (CTM), de 2006, que atualizou e consolidou em um único corpo normativo a maioria (68 de 72) dos textos legais pré-existentes sobre trabalho marítimo e os direitos humanos trabalhistas da gente do mar, trazendo clareza e ordem neste ramo do direito marítimo internacional² e, também, facilitando a adoção desse tipo de norma pelos Estados-

¹ CHRISTODOULOU-VAROTSI, Iliana; PENTSOV, Dmitry A.. **Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers**. Berlim: Springer, 2008, pg. 28.

² *Ibidem*. pg. 9.

membros da OIT.

A CTM é, muitas vezes, descrita não apenas como uma "declaração de direitos" para os trabalhadores marítimos do mundo, mas, também, como uma estrutura que possibilita aos donos de navios criarem condições de concorrência equitativas. Os governos, os marítimos e os armadores consideram a adoção da presente Convenção como um ato de desenvolvimento marcante para o setor mais globalizado do mundo.

Isto em si é um passo importante para que os países melhorem as condições de trabalho e de vida nos navios que operam sob a sua bandeira - navios para os quais têm a responsabilidade internacional. Esta Convenção demonstra que o diálogo social e a cooperação internacional podem tratar eficazmente dos desafios de viver, trabalhar e realizar negócios no mar. Ainda mais, mostra como o diálogo e a cooperação entre empregadores, trabalhadores e governos podem, também, abordar os desafios da globalização. A Convenção transmite a abordagem da OIT de buscar, no século XXI, maneiras inovadoras de assegurar a relevância e eficácia das normas internacionais do trabalho, mesmo nas condições econômicas e sociais modernas.

A CTM reforçou os requisitos de observância e cumprimento de seus dispositivos, incluindo, pela primeira vez em uma convenção da OIT, a certificação pelos Estados de bandeira das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos, com a exigência de que os documentos sejam transportados a bordo dos navios e estejam sujeitos a inspeção quando as embarcações entrarem em portos de outros países. Dirige-se, assim, aos Estados de bandeira, Estados dos portos e países com interesses de fornecimento de trabalho.

A Convenção sobre o Trabalho Marítimo é composta por três partes distintas, mas ligadas entre si, nomeadamente: os Artigos, as Regras e o Código. Os Artigos e as Regras compõem a parte vital da Convenção, estabelecendo os direitos e princípios fundamentais, bem como as obrigações fundamentais dos Membros que ratificarem a Convenção. Já o Código indica o modo de aplicação das Regras, sendo composto por normas obrigatórias e princípios orientadores não obrigatórios. Em termos de conteúdo, as disposições das Regras e do Código estão agrupadas em cinco títulos, contendo, cada um, grupos de disposições relativas a um direito ou

a um princípio.³ O Código, inclusive, sofreu duas importantes alterações recentemente, destinadas a lidar melhor com o problema de abandono de marítimos e esclarecer questões relacionadas ao pedido de indenização no caso da morte ou incapacidade a longo prazo devido a uma lesão ou doença profissional de um marinheiro.

Por fim, com o fito de estabelecer, de forma efetiva, um patamar mínimo de direitos em escala global, a OIT teve a preocupação de que, ao contrário das demais convenções – que costumam entrar em vigor doze meses após a ratificação pelo país membro -, a CTM entrasse em vigor logo após grande parte do setor marítimo ser atingido efetivamente. Assim, a Convenção sobre o Trabalho Marítimo entrou em vigor em 30 de agosto de 2013 e, atualmente, apesar de o Brasil não ser signatário, todos os países que emprestam suas bandeiras aos navios de cruzeiro que operam em águas nacionais ratificaram a Convenção.

2.1.1 Diretrizes concernentes a jornada de trabalho dos marítimos presentes na Convenção sobre o Trabalho Marítimo

A CTM trata expressamente da jornada de trabalho e dos descansos dos marítimos. Em sua Regra 2.3 traz, inicialmente, que:

1. Todos os Membros devem assegurar que a duração do trabalho ou do descanso dos marítimos seja regulamentada.
2. Todos os Membros devem fixar um número máximo de horas de trabalho ou um número mínimo de horas de descanso num dado período, de acordo com as disposições do Código.

Neste íterim, em relação à jornada de trabalho, dispõe a Norma A2.3 que a jornada normal do marítimo é de oito horas, além de um dia de descanso semanal remunerado, devendo também ser gozados os feriados⁴. Ademais, há,

³ “NOTA EXPLICATIVA SOBRE AS REGRAS E O CÓDIGO DA CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO”, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. TRABALHO, Organização Internacional do. **CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO MARÍTIMO – CTM, 2006**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/convenção-sobre-trabalho-marítimo>>. Acesso em: 03 set. 2016.

⁴ 3. (...) Contudo, nada impede um Membro de adoptar disposições com vista a autorizar, ou registar, uma convenção colectiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável que a dita norma.

ainda, a fixação da duração máxima de trabalho – ou seja, a composta pela jornada normal de trabalho e a execução de horas extraordinárias - que não deverá ultrapassar 14 horas por cada período de 24 horas nem 72 horas por cada período de sete dias. Assim, tem-se que, apesar de ser limitada em 14 horas a duração máxima do labor, não poderão os navios de cruzeiro exigir de seus trabalhadores essa jornada, excessiva por si só, em todos os dias da semana, diante de existir, também, o limite de 72 horas de trabalho a cada sete dias: 14 horas trabalhadas em seis dias resultariam em 84 horas, o que excederia a barreira imposta pela Convenção.

Já em relação às horas de descanso, estas não poderão ser menores que 10 horas por cada período de 24 horas e 77 horas por cada período de sete dias. Ainda, segundo o § 6º da mesma Norma, “horas de descanso não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas”. Por fim, de acordo com o § 8º, ainda da mesma Norma, se o tripulante tiver que ficar em disponibilidade “ele terá direito a um período de descanso compensatório adequado, caso o período normal de descanso seja interrompido por chamadas ao trabalho”.

Sobre o descanso anual remunerado, a Norma A2.4 garante que as férias anuais pagas devem ser calculadas com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho e proíbe qualquer acordo que implique a renúncia ao direito a férias anuais pagas, pelo período mínimo definido na supracitada Norma, exceto nos casos previstos pela autoridade competente⁵.

Nesse contexto, importante salientar que o direito ao descanso garantido à gente do mar se consubstancia não apenas no direito a períodos de descansos diários, semanais e férias remuneradas anuais, mas, também, no direito ao lazer e a alojamentos dignos, o que, nas embarcações, deve ser compreendido como alojamentos que permitam o recolhimento do trabalhador durante os períodos de

⁵ 2. Sem prejuízo de disposições de convenções colectivas ou de legislação que prevejam um modo de cálculo adequado, tendo em consideração as necessidades específicas dos marítimos nesta matéria, as férias anuais pagas devem ser calculadas com base num mínimo de 2,5 dias de calendário por mês de trabalho. O modo de cálculo do período de trabalho deve ser fixado pela autoridade competente ou pelos mecanismos próprios de cada país. As ausências ao trabalho justificadas não devem ser consideradas como dias de férias anuais.

descanso e instalações de lazer que propiciem ao tripulante um momento de diversão, de abstração do labor contínuo.

Finalmente, quanto ao registro da jornada de trabalho dos tripulantes, é obrigação do Estado-membro, cuja legislação se aplica ao navio-cruzeiro no caso concreto, fiscalizar; e do armador manter registro da jornada diária de trabalho ou das horas de descanso de cada tripulante nos termos da Norma A2.3, § 12.⁶

2.2 Contratação dos tripulantes brasileiros

Inicialmente, cumpre informar que as considerações que serão tecidas a seguir se baseiam em casos de brasileiros que laboraram em cruzeiros das empresas Msc Crociere S.A, Msc Cruzeiros Do Brasil LTDA. e Msc Mediterranean Shipping Do Brasil LTDA. Estes relatos foram obtidos por meio de depoimentos contidos no sítio virtual da Organização das Vítimas de Cruzeiros⁷, Relatório de Ação Fiscal de cruzeiros pertencentes a esse grupo econômico e sentença da 37ª Vara do Trabalho de Salvador que condenou as referidas empresas, os dois últimos integrantes dos autos da Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023⁸.

De acordo com a sentença que condenou, solidariamente, as empresas MSC CROCIERE S.A, MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. e MSC MEDITERRANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA., os contratos de trabalho, no caso do grupo econômico do qual as empresas MSC Crociere S.A. e MSC Cruzeiros do Brasil LTDA fazem parte, foram celebrados entre a empresa MSC Crociere S.A. e os obreiros no território brasileiro, - sendo que a assinatura do contrato final com a MSC CROCIERE S.A. ocorreu por via eletrônica, com o empregado residente no Brasil -

⁶ 12. (...) Estes registros devem seguir um modelo normalizado definido pela autoridade competente, tendo em conta as directivas disponíveis da Organização Internacional do Trabalho, ou qualquer modelo normalizado definido pela Organização. Os mesmos devem ser redigidos nas línguas indicadas no parágrafo 11 da presente norma. Os marítimos devem receber um exemplar dos registros que lhes dizem respeito, rubricados pelo comandante ou por alguém por ele autorizado, bem como pelo marítimo.

⁷BANDEIRA, Camilla Peixoto. **Problemas navios cruzeiros, passageiros e tripulantes navios cruzeiros**. Disponível em: <<http://www.camillapeixotobandeira.com/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA.28 de maio de 2014.

por intermédio de agências de recrutamento de empregados, como as empresas Rosa dos Ventos Brasil e ValeMar Brasil – ambas com sede em território nacional.

Essas agências realizaram o processo de seleção, recrutamento e contratação dos trabalhadores brasileiros para as diversas funções disponíveis nos navios de cruzeiros da MSC. Os tripulantes selecionados, então, assinaram pré-contratos com as referidas agências e foram encaminhados para contratação direta com a MSC Crociere S.A, para que celebrassem contratos por tempo determinado (de aproximadamente, dez meses de duração), laborando tanto na temporada brasileira quanto estrangeira.

Assim, consoante a manifestação da empresa MSC Crociere S.A transcrita na sentença:

A contratação, de fato, acontece a bordo da embarcação, quando o tripulante assina a via original do contrato de recrutamento e tem acesso a todas as proteções a que tem direito por ser brasileiro (...) o tripulante brasileiro não é contratado no Brasil, não executa atividades em território nacional, não foi transferido para empresa estrangeira, mas locomove-se por vários países ao longo do seu contrato de trabalho a prazo determinado (também em virtude da peculiaridade da atividade econômica exercida pela MSC Crociere)⁹.

Existe, também, na sentença um resumo da descrição feita pelos representantes de uma das agências recrutadoras do processo de contratação dos tripulantes brasileiros, interessante no caso:

Tal depoimento, portanto, esclarece as etapas pelas quais o tripulante brasileiro interessado deve percorrer. A primeira delas é a de informação acerca das condições gerais de labor a bordo na qual o interessado avaliará superficialmente se a posição lhe interessa. Em caso positivo, o interessado busca a qualificação exigida para a posição. Em obtendo o aproveitamento em tal curso de qualificação, o interessado então terá acesso às vagas e posições à disposição para poder candidatar-se. Manifestando interesse, novamente através da agência brasileira, o obreiro reúne a documentação, sendo esta enviada a outro país como mais uma etapa da seleção. Aprovado o candidato em mais esta fase, ao mesmo é oferecida a posição e enviada a passagem aérea para que venha a assumir o seu posto de trabalho. Até aqui, entretanto, trata-se de fase apenas pré-contratual de seleção e treinamento, não sendo ainda considerado como firmado o contrato de trabalho. O tripulante, desta forma, embarca em aviões com

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA.28 de maio de 2014.

passagens aéreas cujos custos são assumidos pelo seu futuro contratante e, ao chegar ao seu derradeiro local de trabalho e, portanto, ao ter finalmente ciência de todas as circunstâncias envolvendo o seu labor, é finalmente firmado o seu contrato de trabalho, a bordo da embarcação.¹⁰

Por fim, cumpre salientar que o labor exercido a bordo dos navios cruzeiros pode se dar, de forma parcial ou total, em território nacional, consoante explica o fragmento a seguir, retirado do Relatório de Ação Fiscal elaborado com base na fiscalização ocorrida nos navios MSC PREZIOSA e MSC MAGNÍFICA:

Parte dos empregados embarcou nos navios da autuada em portos brasileiros e continuou a prestação dos serviços em território brasileiro, não chegando a sair do país. Outra parte embarcou, após viajar de avião com passagens aéreas pagas diretamente pela autuada, em portos estrangeiros e continuou prestando serviços até chegar ao Brasil.¹¹

Dessa forma, tem-se duas situações juslaborais distintas: na primeira, os trabalhadores brasileiros embarcam em portos nacionais e laboram exclusivamente em águas jurisdicionais brasileiras. Já no segundo caso, esses empregados embarcam em portos brasileiros ou internacionais e trabalham em águas territoriais brasileiras, internacionais e estrangeiras, ou tanto em território marítimo nacional quanto em alienígena.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

¹¹ Relatório de Ação Fiscal, pg. 11.

3 DIREITO APLICÁVEL AOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS TRIPULANTES BRASILEIROS

Será abordada, nessa seção, uma questão de suma importância que envolve a proteção legal dos trabalhadores marítimos brasileiros que prestam seus serviços nos navios cruzeiros possuidores de bandeira estrangeira em águas jurisdicionais brasileiras, internacionais ou em ambas: a definição da lei aplicável ao contrato de trabalho desses tripulantes. Servirão de norte para as considerações, novamente, casos de brasileiros que trabalharam nos cruzeiros das empresas Msc Crociere S.A, Msc Cruzeiros Do Brasil LTDA. e Msc Mediterranean Shipping Do Brasil LTDA.

Desse modo, as peculiaridades do labor prestado em embarcações de cruzeiros que circulam por diversos países com diferentes nacionalidades de tripulantes exigem atenção especial na apreciação da legislação aplicável.

Existem, assim, duas conjunturas diferenciadas que necessitam ser discutidas separadamente: a dos obreiros brasileiros contratados em território nacional que aqui iniciam o labor nos cruzeiros; e a dos trabalhadores brasileiros que assinam seus contratos de trabalho em território estrangeiro e embarcam em portos brasileiros ou internacionais, trabalhando tanto em águas territoriais pátrias quanto em águas internacionais.

Primeiramente, repise-se que a arregimentação, seleção e pré-contratação de todos os trabalhadores brasileiros, em ambos os casos, ocorreram no Brasil, conforme se observa no seguinte trecho da Sentença que condenou solidariamente as empresas MSC CROCIERE S.A, MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. e MSC MEDITERRANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA:

A MSC contrata os trabalhadores brasileiros por meio das duas empresas acima mencionadas, as quais realizam o processo de seleção, recrutamento e contratação para as diversas funções disponíveis nos navios de cruzeiros da MSC. Os obreiros assinaram pré-contratos com as agências de recrutamento de mão de obra e contratos diretos com a empresa MSC CROCIERE S.A. (...) As rés contestam esses fatos, aduzindo, dentre outros argumentos e questões para afastar-se a legislação nacional o seguinte: De fato, o recrutamento e a seleção de tripulantes são feitos por escolas alocadas no Brasil, que apresentam candidatos para a ré MSC Crociere que

atendam os perfis necessários para determinados cargos vagos nos navios MSC.¹²

Importante, também, frisar a existência do Termo de Ajuste de Conduta (TAC) 408/2010, instrumento firmado pelas empresas Msc Crociere S.A, Msc Cruzeiros Do Brasil LTDA e Msc Mediterranean Shipping Do Brasil LTDA perante o Ministério Público do Trabalho, no qual as partes subscritoras assumiram o compromisso de adequar seus comportamentos às exigências legais do ordenamento jurídico pátrio. Tal instrumento surgiu com a finalidade de prevenir demandas e parametrizar as relações de trabalho dos tripulantes brasileiros a bordo de embarcações internacionais.

Da mesma forma, necessária é a citação da Resolução Normativa nº 71, de 05 de setembro de 2006 (RN 71/2006), elaborada pelo Conselho Nacional de Imigração, que também possui uma série de regras a serem observadas em relação à concessão de visto de trabalhadores marítimos estrangeiros a bordo de embarcação de turismo também estrangeira, operando em águas jurisdicionais brasileiras. Trata-se, portanto, de norma interna do ordenamento jurídico brasileiro que atenta para as peculiaridades do labor em embarcações internacionais.

3.1 Marítimos brasileiros contratados em território pátrio, que embarcam em portos nacionais e laboraram exclusivamente em águas jurisdicionais brasileiras

Em relação aos obreiros que tiverem seus contratos de trabalho firmados em território nacional, o Brasil se apresenta, sem dúvida, como o local da contratação dos trabalhadores. Desse modo, para os marítimos que aqui iniciaram a prestação dos serviços em cruzeiros, tem-se o perfeito enquadramento na regra estabelecida no art. 2º, I,¹³ combinado com o art. 3º, II,¹⁴ da Lei nº 7.064 de 06 de

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

¹³ Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

dezembro de 1982, modificada pela Lei nº 11.962 de 03 de julho de 2009. Além disso, o Código Civil de 2002 dispõe, em seus artigos 427 e 435, que:

Art. 427. A proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso.

(...)

Art. 435. Reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto.

Ademais, em atenção a possíveis conflitos acerca da legislação aplicável a tais contratos de trabalho, a RN 71/2006 estabelece que, para os tripulantes brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa nacional, serão os contratos de trabalho vinculados à legislação trabalhista brasileira. Para fins de interpretação de tal regra, dispõe que, por temporada de cruzeiros marítimos pela costa pátria, compreende-se o período entre 30 dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro a até 30 dias depois da saída do último porto brasileiro. *In verbis*:

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

Parágrafo Único. Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira o período compreendido entre 30 (trinta) dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro até 30 (trinta) dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Nesse diapasão, o TAC 408/2010, no qual a MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. adequou a sua conduta às exigências legais do ordenamento jurídico pátrio, estabelece que será respeitada e cumprida justamente a RN 71/2006, principalmente no que se refere, dentre outras, à questão da aplicação da legislação

¹⁴ Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

(...)

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

brasileira aos tripulantes recrutados e embarcados no Brasil para laborar somente durante a temporada de cruzeiros marítimos brasileiros, período este entendido no mesmo lapso anteriormente mencionado. O TAC, portanto, repete, o que há de mais relevante, para o caso em exame, naquela Resolução:

II - os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar na(s) embarcação(ões) durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil, responsável pela operação da(s) embarcação(ões), cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie. Considera-se temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, para os fins previstos no presente item, o período compreendido entre 30 dias antes da partida da(s) embarcação(ões) para o primeiro porto brasileiro até 30 dias depois da saída do último porto brasileiro, incluindo neste período eventuais ausências das águas jurisdicionais brasileiras.

Desse modo, se a contratação ou a pré-contratação do empregado brasileiro ocorreu no Brasil – como se deu o caso em questão – com a prestação do serviço em território brasileiro, mesmo que de forma parcial, há, sem dúvidas, atração da legislação brasileira, em detrimento da legislação da bandeira de conveniência em que a embarcação é registrada, para reger os contratos de trabalho desses tripulantes.

3.2 Marítimos brasileiros contratados em território estrangeiro, que embarcam em portos brasileiros ou internacionais, e laboraram tanto em águas territoriais pátrias quanto em águas internacionais

Já em relação aos marítimos brasileiros com contratos de trabalho firmados fora do território nacional, tem-se um entrave. Por celebrarem o negócio obreiro em território que não o brasileiro, teriam esses trabalhadores, alega a empresa MSC nos autos da ACC nº 0000716-07.2014.5.05.0023, a relação jurídica juslaboral orquestrada pela lei do Estado representado pela bandeira de conveniência do navio.

Contudo, a pré-contratação – a qual produz efeitos jurídicos - dos tripulantes brasileiros ocorreu em solo nacional, como explicitado no seguinte excerto da sentença:

Comprovado nos autos que o brasileiro que tem interesse em laborar em tal atividade não se dirige ao escritório das rés e lá encontra um entrevistador a realizar a proposta de trabalho, imediatamente aceita. Esta etapa, de fato, cabe a empresas brasileiras, é incontroverso.¹⁵

A antiga Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) previa que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”. Com esse posicionamento, até julho de 2009, o TST determinava que o elemento de conexão utilizado seria o da lei do local em que era prestado o serviço.

Todavia, em julho de 2009, a Lei nº 11.962/2009 alterou a Lei nº 7.064/1982. Originalmente, essa lei regulamentava somente a situação de trabalhadores transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia e congêneres, nada discorrendo sobre os demais ramos de trabalho. Após a alteração sofrida, a Lei nº 7.064/82 passou a regulamentar a situação de todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior por mais de 90 dias. Assim, em abril de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula nº 207, visto que, com a alteração trazida pela Lei nº 11.962/2009, houve a modificação de seu entendimento.¹⁶

Nesse interim, de acordo com a Lei nº 7.064/1982, nos termos dos dispositivos ora colacionados:

Art. 1º - Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

(...)

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

(...)

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

(...)

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

¹⁶ DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo, Silva. APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO DIANTE DO CANCELAMENTO DA SÚMULA 207 DO TST. **Synthesis Revista Digital Fapam**, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p.49-69, abr. 2014.

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

Consagrou o Direito Internacional, em se tratando de trabalho envolvendo marítimo, realizado preponderantemente em alto-mar, a chamada lei do pavilhão ou da bandeira, que determina a aplicação aos contratos de trabalho dos tripulantes da legislação do país no qual está matriculada a embarcação. Esta regra, contudo, não é absoluta, comportando exceções a depender da complexidade da hipótese. A esse respeito, ensina Valentin Carrion:

10. A lei aplicável aos tripulantes de embarcações é muito controvertida. Cada hipótese modifica os critérios para fixar o elemento de conexão, que é o meio técnico de permitir a indicação do direito estrangeiro ou nacional aplicável (Strenger).

Para o trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, deve prevalecer a lei da bandeira, ou matrícula do navio, o que termina por ser a lei do local da prestação de serviço (Batifol, Pontes de Miranda e outros, apud Washington da Trindade, *Compêndio de direito do trabalho marítimo, portuário e pesqueiro*, p. 27).

Mas a lei da bandeira do navio não é o critério definitivo em matéria de competência jurisdicional trabalhista; é que a relação do emprego se estabelece entre o tripulante e a empresa que explora o navio, e não entre aquele e o proprietário da embarcação (Giorgio de Semo, apud Russomano, *Comentários...*), o que também é verdade em face do Direito brasileiro, não só pelos princípios que o iluminam como pelo direito posto em geral quanto ao armador, inclusive no que se refere às embarcações pesqueiras (D. 64.618/69, art. 3º) e pelas possíveis fraudes da "bandeira de favor" (Washington da Trindade, ob. cit.).¹⁷

Ademais, segundo o princípio do centro de gravidade da relação jurídica - aperfeiçoado principalmente por Otto Gierke e inicialmente desenvolvido como Teoria da Sede do Fato, por Savigny - as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias

¹⁷ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho: legislação complementar, jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pg. 33.

do caso, verificar-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. Ou seja, apesar de um fato gerar efeitos em vários países ao mesmo tempo, em diversas ordens jurídicas, Savigny sustenta que há um lugar onde a relação atua de maneira predominante, vinculando qualquer relação de direito, em caráter permanente.¹⁸ Destarte, pelo sobredito princípio, a legislação brasileira, por estar intimamente conectada à relação jurídica formada, atrai para si o campo de incidência.

Nesse sentido, é possível encontrar julgados nos quais a legislação pátria é a aplicada às relações laborais entre marítimos brasileiros e empresas armadoras estrangeiras¹⁹ diante de a pré-contratação de empregado brasileiro ter ocorrido no território pátrio, e de, portanto, estar a causa intimamente conectada com o direito nacional.

Retornando os olhos ao TAC 408/2010, traz este instrumento a seguinte regra, inserta no item I das obrigações:

b) os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser formalmente contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será escrito, no idioma português e **vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie;** (art. 8o RN 71/06)

(...)

c2) o item b) será aplicável para os contratos de trabalho internacionais firmados por período superior ao ali previsto, **se rescindidos por justa causa cometida pelo empregador, justificadora de rescisão indireta pelo empregado.** (grifou-se)

¹⁸ STRENGER, Irineu. **DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2005. Pg. 132.

¹⁹TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, most significant relationship, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina -válvula de escape-, dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT - FUNDADA CONTROVÉRSIA Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido.

(TST - RR: 127004220065020446 12700-42.2006.5.02.0446, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 06/05/2009, 8ª Turma,, Data de Publicação: 22/05/2009)

Assim, diante da legislação nacional – em especial dos dispositivos acima citados -, e do TAC 408/2010, na sentença da ACC nº 0000716-07.2014.5.05.0023, considerou-se que as empresas armadoras praticaram falta grave ao exigirem labor em jornadas acima daquelas permitidas pelas normas internacionais aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes – o que será discutido mais adiante -. Isso, portanto, justificou a rescisão indireta pelos empregados e culminou na aplicação – no mesmo sentido de outras sentenças nacionais - da legislação protetiva brasileira aos contratos de trabalho dos tripulantes.

Por fim, diante da necessidade de fazer valer os direitos trabalhistas e humanos dos tripulantes que realizam cruzeiros internacionais, e devido ao fato de o Brasil não ser país signatário da CMT 2006, deve ocorrer a aplicação imediata da legislação brasileira a esses trabalhadores. Desse modo, independente do lugar da prestação do serviço, da bandeira do navio ou do lugar onde tenham sido celebrados os contratos, os tripulantes devem ter assegurados os direitos contidos nas nossas leis – Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas etc. – e de tratados internacionais, como o Pacto de San José da Costa Rica, do qual o Estado brasileiro é signatário, caso sejam estas normas mais favoráveis que o contrato, como tem ocorrido na situação em tela.

4 JORNADA DE TRABALHO: ANÁLISE DE CASOS DE TRABALHADORES BRASILEIROS EM CRUZEIROS

Inicialmente, cumpre informar que o estudo desenvolvido neste capítulo se iniciará com uma análise dos dispositivos brasileiros concernentes à Jornada de trabalho, para, então, prosseguir ao exame da caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo. Por fim, serão confrontadas essas informações com os dados contidos no Relatório de Ação Fiscal elaborado durante a inspeção no navio MSC Magnífica em 2014, no tocante às jornadas trabalhistas ocorridas a bordo deste navio.

Tal inspeção foi resultado de uma ação conjunta do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Defensoria Pública da União e Secretaria Nacional de Direitos Humanos, com o apoio da Polícia Federal, orquestrada após denúncias de irregularidades feitas pelos próprios trabalhadores e pela Organização das Vítimas de Cruzeiros. A investigação foi iniciada no Porto de Santos, no litoral do estado de São Paulo e culminou no resgate de 11 (onze) tripulantes brasileiros encontrados em condições análogas a de escravo, realizado no Porto de Salvador.

Nessa Ação Fiscalizatória *in loco*, foram analisadas documentações trabalhistas obtidas junto ao departamento de RH e às chefias de cada setor, depoimentos, entrevistas, e questionários preenchidos pelos 244 trabalhadores brasileiros a bordo, revelando, desse modo, as condições nas quais esses tripulantes desenvolviam a relação *juslaboral*.

Serão base para o estudo, também, relatos obtidos no sítio eletrônico da Organização das Vítimas de Cruzeiros que versam sobre a questão do excesso de jornada dos marítimos brasileiros.

4.1 Jornada de trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho

O desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho está fortemente atrelado, sobretudo, aos problemas causados pelo desrespeito aos direitos fundamentais sociais mínimos, principalmente à saúde dos obreiros, sendo, desde o início, a questão da jornada de trabalho um dos principais fatores de discussão.

Esse ramo do direito somente passou a ter suas normas pautadas pelos direitos fundamentais quando, diante dos excessos que foram verificados na época da Revolução Industrial - como as péssimas condições de trabalho, com fatigantes jornadas e exploração do labor de mulheres e menores - o Estado necessitou intervir na regulamentação do trabalho, por meio da criação de normas que lhe atribuíssem critérios próprios, a fim de corrigir os exageros cometidos contra os trabalhadores e impor limites ao exercício do poder do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

Vislumbrou-se, portanto, a necessidade de inserir essas normas protetivas nas Constituições, sendo a Constituição do México, de 1917, a primeira a trazer tais regras, estabelecendo, dentre outros direitos, a limitação da jornada de trabalho em 8h diárias, seguida pela Constituição de Weimar, de 1919, na Alemanha.

Atualmente, a jornada de trabalho de oito horas diárias é uma das aspirações mais enraizadas do proletariado. Por isso, tal regra vem sendo edificada em dispositivos constitucionais de diversos países, como acontece no Brasil, desde 1934. Sobre as mudanças trazidas por essa Constituição:

No plano de política social, foram aprovadas medidas que beneficiavam os trabalhadores, como a criação da Justiça do Trabalho, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, férias anuais remuneradas e descanso semanal. Pode-se dizer que o governo sofreu uma importante derrota com a aprovação da pluralidade e da autonomia sindicais em lugar do sindicato único por categoria profissional.²⁰

Nesse contexto, interessante se torna uma breve explicação sobre os conceitos de duração do trabalho, de jornada de trabalho e de horário de trabalho.

“Duração do trabalho” é a noção mais ampla entre as três supracitadas, compreendendo o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: o dia, a semana, o mês, e, até mesmo, o ano.²¹

Já a conceituação de “jornada de trabalho”, segundo Mauricio Godinho

²⁰ ALKMIM, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. Florianópolis: Conceito, 2009. pg. 188.

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016. Pg. 957.

Delgado:

Jornada de trabalho é o lapso temporal no dia, semana ou mês em que o empregado coloca-se à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, a princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados).²²

Por fim, a expressão “horário de trabalho” traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa.

Nesse sentido, preceitua o artigo 58, *caput*, da CLT, que “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. O dispositivo legal mantém o princípio de que, normalmente, o trabalhador brasileiro presta serviço durante oito horas por dia, sem deixar de ressaltar, contudo, os casos em que a própria lei fixa outros limites.

O ordenamento jurídico nacional, com objetivo de limitar essa jornada e, assim, evitar a fadiga dos trabalhadores e preservar-lhes a saúde física e mental, previu quatro descansos obrigatórios a serem concedidos pelo empregador: o intervalo intrajornada, o intervalo interjornada, o descanso anual (férias), e o descanso semanal (repouso semanal remunerado).

A relevância desses descansos tem crescido ao longo da evolução do Direito do Trabalho, devido ao estreitamento de suas relações com matérias relativas à fiscalização dos riscos ambientais laborais.

O intervalo intrajornada pode ser definido como o lapso temporal habitual, remunerado ou não, situado no interior da duração diária do trabalho, em que o obreiro pode suspender a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. Esse intervalo é previsto pelo artigo 71 da CLT, *in verbis*:

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas / Mauricio Godinho Delgado**. 2 ed. Ver., reelaborada e atual até Lei 9.601/98. – São Paulo: LTr, 1998. Pg. 19.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

O intervalo intrajornada objetiva a recuperação das energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços. Além disso, intervalos intrajornadas um pouco mais extensos podem cumprir também outros objetivos de importância, como assegurar concomitantemente ao obreiro um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, podendo favorecer, desse modo, a sua própria inserção familiar ou social.²³

Além do intervalo intrajornada, a CLT prevê, em seu artigo 66, também,

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, pg. 1062.

um período de descanso entre uma e outra jornada de trabalho, o qual não pode ser inferior a 11 horas consecutivas: o intervalo interjornada, isto é, um intervalo entre jornadas - e não dentro da própria jornada - como o disposto no art. 71 da CLT. Nesse sentido, tais intervalos são “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária e outra imediatamente posterior, caracterizados pela sustentação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”²⁴.

Todavia, esse intervalo mínimo entre duas jornadas não pode ser confundido com o descanso semanal remunerado. Estabelecido pelo art. 1º da Lei nº 605 de 1949, o descanso semanal consiste no intervalo de 24 horas consecutivas - coincidentes, preferencialmente, com o domingo - situado entre uma semana e outra de labor, no qual o trabalhador pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador. O descanso semanal é, portanto, um período de interrupção da prestação de serviços, sendo considerado, portanto, um lapso temporal remunerado.

O intervalo interjornada e o descanso semanal remunerado têm como objetivo reestabelecer as energias do obreiro – em seguida ao cumprimento diário ou semanal de seu labor – se voltando, assim, a preocupações concernentes à saúde, higiene e segurança do trabalhador. Visam, também, assegurar a esses empregados períodos de tempo mínimos, a cada dia ou semana, para sua fruição pessoal e, também, sua inserção no contexto familiar e comunitário. Desse modo, esses intervalos são responsáveis por permitir a caracterização do homem como ser, além de trabalhador, familiar, social e político.

Modernamente, o tema “jornada de trabalho” vem sendo cada vez mais discutido em diversas esferas da sociedade. Em algumas, de características mais conservadoras, – felizmente de pequena amplitude – existe um movimento contrário às limitações da jornada de trabalho, por conceberem seus integrantes que, se os países, diante da situação econômica que os aflige, necessitam de uma produção crescente, deve ser permitido, então, que os empregadores exijam de seus obreiros mais serviços e, conseqüentemente, um maior número de horas de trabalho por dia. Entretanto, apesar das opiniões nesse sentido, a jornada de trabalho vem sendo

²⁴ *Ibidem*. pg. 1029.

associada à análise e realização de uma consistente política de saúde no trabalho, a qual tem levado à noção de que a redução dessas horas de labor diário e semanal em certas atividades ou ambientes constitui importante medida profilática no contexto da atual medicina laboral.

Outrossim, presentemente, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não possuem mais - necessariamente - caráter estritamente econômico. Elas alcançam, em certos casos, a função categórica de regulamentos de saúde e segurança laborais, ostentando, assim, o viés de normas de saúde pública. Cuida-se, pois, de normas de ordem pública e, por isso, possuem caráter imperativo, não podendo ser afastadas pelas partes, ainda que mediante consenso, e nem por instrumentos coletivos de trabalho.²⁵ Assim, conclui-se que a limitação à duração do trabalho, portanto, reclama a máxima atenção e tutela do Estado. É por essa razão que a Constituição de 1988, sabiamente, preceituou, em seu art. 7º, XXII, como direito social dos trabalhadores, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, dispositivo esse de inegável caráter jusfundamental.

Ademais, a desobediência aos limites impostos pela ordem jurídica atinge diretamente as relações sociais do obreiro, que, sem tempo livre, não pode desfrutar do convívio familiar e social, tornando-se inapto a desenvolver, de forma plena, sua condição humana.

Se é certo que um trabalhador tem em seu labor a fonte de seu sustento e de sua família, também é certo que sua condição humana, para que possa ter o *status* de digna, tal como determina o texto constitucional, demanda o atendimento de uma série de requisitos, como o descanso e a fruição de momentos de lazer e diversão. Afinal, assim como o trabalho, o lazer também é um direito social consagrado pela Constituição da República de 1988, em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

²⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Acerca do tema, são precisas as lições de Arnaldo Sússekind, que afirma:

Os fundamentos da limitação do tempo de trabalho são:

- a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga;
- b) de caráter social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, propiciar-lhes a aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-se efetivamente na população economicamente ativa.²⁶

(...)

A Convenção nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho na indústria e similares só admite prorrogação transitória ou episódica da jornada normal de trabalho, razão por que o nosso país não a ratificou. Por via de consequência, o trabalho extraordinário está se convertendo em trabalho ordinário, concorrendo assim para agravar o desemprego, ampliar os infortúnios do trabalho (os índices de frequência e gravidade dos acidentes crescem durante as horas extras), tornar o trabalhador um aposentado precoce da Previdência Social e reduzir-lhe o tempo de convívio familiar.²⁷

No atual estágio da sociedade ainda são discutidas formas de preservar a vida digna dos trabalhadores. Ao passo que a ampliação da jornada acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, a sua redução diminui, de maneira significativa, as probabilidades de ocorrência da denominada “infortunistica do trabalho”²⁸. Assim, conclui-se que restringir a jornada de trabalho àquela legalmente instituída é o meio adequado à efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador.

4.2 Caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo

A formulação teórica sobre os Direitos Humanos é tarefa complexa, que exige a sistematização de seus principais aspectos e prismas a partir de perspectivas diferenciadas de ordem filosófica, internacional e constitucional. O que

²⁶ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro, Renovar, 1999. Pg. 326.

²⁷ *Ibidem*. Pg. 340.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas / Mauricio Godinho Delgado**. 2 ed. Ver., reelaborada e atual até Lei 9.601/98. – São Paulo: LTr, 1998, pg. 955.

importa, em verdade, é que tais perspectivas se ordenem a partir de um centro comum, que é a concepção de dignidade da pessoa humana, valor-fonte na contemporaneidade do Direito²⁹.

Atualmente, os Direitos Humanos são vistos como um conjunto indivisível, universal, inter-relacionado e interdependente de direitos individuais, sociais, econômicos e culturais, conforme realçado na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, reafirmado pela elaboração e adoção dos Pactos de Direitos Humanos de 1966 e expressamente aduzido no art. 5º da Convenção de Direitos Humanos de Viena (1993):

5. Todos os Direitos do homem são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional tem de considerar globalmente os Direitos do homem, de forma justa e equitativa e com igual ênfase. Embora se devam ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas político, económico e cultural, promover e proteger todos os Direitos do homem e liberdades fundamentais.

Nesse contexto, destaca-se o pensamento de Fábio Konder Comparato, para quem o valor do direito decorre daquele que o criou: o homem. Ou seja, o fundamento dos Direitos Humanos não poderia ser outro que não o próprio homem, “considerado em sua dignidade substancial de pessoa”³⁰. Nesse interim, chega-se à conclusão de que o que impõe ao homem um mínimo de direitos é o fato de ser ele dotado de dignidade. Natural, então, que essa dignidade seja considerada o fundamento base da vida em sociedade e dos Direitos Humanos.

Interessante, então, que seja apresentada uma definição do que seria essa dignidade da pessoa humana, como a elaborada por Ingo Wolfgang Sarlet, para quem a dignidade é:

(...) a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de

²⁹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2 Ed. São Paulo: LTr, 2015. Pg. 50.

³⁰COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos**. 1997. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatodireitoshumanos.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.

cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos³¹.

Dessa forma, a dignidade deve ser considerada como um atributo que, por fazer parte do homem, torna-o um ser merecedor de um mínimo de direitos. Note-se assim que a dignidade, “como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado”³². Deve então essa qualidade produzir efeitos no plano material, impondo obrigações ao Estado e à toda a sociedade, pois impossível seria se falar em dignidade da pessoa humana sem que essa pessoa tivesse direito à saúde e ao trabalho ou sem que possuísse um mínimo de condições para participar efetivamente da vida em sociedade.

Proporcionar ao homem um trabalho em condições decentes, então, é forma de lhe garantir os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade. Sendo assim, quando diante de um trabalho no qual há a redução do homem à condição análoga à de escravo, é inevitável concluir pela violação do princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há trabalho decente – e, conseqüentemente, digno - se o homem é reduzido a esta condição. Traz, nesse sentido, a OIT, que “O controle abusivo de um ser humano sobre outro é a antítese do trabalho decente”³³.

Sendo assim, quando a dignidade, a igualdade, a liberdade e a legalidade são princípios ignorados em uma relação obreira, tem-se o trabalho em condição análoga à de escravo. Apesar de vários autores já terem escrito a respeito do assunto, não há total homogeneidade em seus pensamentos. Entretanto, a despeito de não convergirem, o que se encontra presente em todos eles é a ojeriza a essas

³¹SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. pg. 60.

³²*Ibidem*. pg. 41.

³³GENEBRA, Oficina Internacional del Trabajo Secretaria Internacional do Trabalho. **NÃO AO TRABALHO FORÇADO: Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 2001. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 89ª Reunião 2001.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/index.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

formas humilhantes de tratar o ser humano, sujeitando-o a trabalho em condições que deveriam ser negadas a toda a humanidade.³⁴

Todavia, ao menos do ponto de vista normativo nacional, essa questão é considerada pacificada, especialmente após o advento da Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que alterou o artigo 149 do Código Penal Brasileiro, de forma a considerar que o excesso de jornada, na hipótese de ser imposta e se ocorrer de forma permanente ou por tempo razoável - o que se denomina de jornada excessiva - caracteriza crime, pois retira a liberdade do obreiro, haja vista que impossibilita a realização de outros afazeres, já que o seu dia é consumido integralmente pelo trabalho. No dispositivo do Código Penal tem-se:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Ou seja, segundo a nova redação do dispositivo em análise, entende-se por trabalho em condição análoga à de escravo aquele no qual há a sujeição da vítima a trabalhos forçados ou à condições degradantes de trabalho. Dessa forma, atualmente, conclui-se que não é somente a falta de liberdade de ir e vir – o trabalho forçado – o que caracteriza o trabalho em condição análoga à de escravo, mas, também, a existência de um trabalho sem as mínimas condições de dignidade. Desse modo, depara-se, novamente, com a dignidade como fundamento base, por

³⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2016.

ser ela o conceito necessário para a identificação do trabalho no qual há a redução do homem à condição análoga à de escravo.

Apresenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁵ a seguinte definição:

(...) não há o crime de redução à condição análoga à de escravo somente quando a liberdade da pessoa é, diretamente, estritamente, suprimida. Pelo contrário, há hipóteses em que não se discute de forma direta - talvez se deva dizer, de forma principal - a supressão da liberdade do ser humano, como na jornada exaustiva e nas condições degradantes de trabalho, pois há bem maior a proteger, nesses casos, que a liberdade.

Nesse diapasão, é possível concluir que existem duas espécies de trabalho em condição análoga à de escravo: o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes.

A definição do trabalho forçado, de acordo com a Convenção nº 29 da OIT, é baseada no conceito de liberdade do obreiro, seja ao iniciar a relação de trabalho, seja ao tentar terminá-la. Assim dispõe o artigo 2º da citada Convenção:

Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.³⁶

Desse modo, a principal característica desse conceito é a ausência de liberdade: quando o trabalhador não pode decidir, livremente, pela aceitação do trabalho, ou então, a qualquer tempo, em relação à sua permanência na relação laboral, há trabalho forçado. Afirma a OIT que, “Embora possam variar em suas manifestações, as diversas modalidades de trabalho forçado têm sempre em comum as duas seguintes características: o recurso à coação e a negação da liberdade”³⁷.

³⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **TRABALHO DECENTE Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

³⁶ TRABALHO, Organização Internacional do. **CONVENÇÃO N. 29: Trabalho Forçado ou Obrigatório**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/449#_ftn1>. Acesso em: 20 set. 2016.

³⁷ GENEBRA, Oficina Internacional del Trabajo Secretaria Internacional do Trabalho. **NÃO AO TRABALHO FORÇADO: Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 2001. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 89ª Reunião 2001**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inf/download/index.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

Ressalte-se que, apesar de a principal característica dessa espécie ser o cerceamento da liberdade, não se pode afirmar que somente esse princípio - da supracitada liberdade - seja ferido, ao passo que o da legalidade também é violado, considerando que a manutenção forçada do trabalho opera contra normas legais expressas. Da mesma forma acontece com o da igualdade, pois é dado tratamento diverso do concedido a outras pessoas. Por fim, observa-se, também, o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana – de onde derivam todos os demais princípios – pois, ao se retirar o direito de escolha do trabalhador, e, às vezes, tratá-lo como se fosse apenas mais um dos bens necessários à produção, atenta-se contra sua dignidade.

Já o trabalho em condições degradantes, diferentemente do trabalho forçado, não é tão simples de ser conceituado. Isso porque, nesta espécie, o cerceamento à liberdade de ir e vir é suficiente para sua identificação - mesmo que isso possa ser vislumbrado de diversas formas -, já naquela, são inúmeros os elementos que indicarão sua existência.

Expõe-se, assim, um conceito resumido de trabalho em condições degradantes, como sendo aquele no qual não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. Tomando por base a caracterização apresentada por Luis Camargo, de trabalho no qual se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração³⁸, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido em conjunto, ou seja, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes³⁹.

Dessa forma, dentre inúmeros exemplos admissíveis, apresenta-se o seguinte: se as condições de trabalho mais básicas forem negadas ao obreiro, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita-lhe ter um convívio social, estará caracterizada a existência de

³⁸ MELO, Luís Antônio Camargo de. **PREMISSAS PARA UM EFICAZ COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. 26, p. 4-12, set. 2003. Pg. 5.

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2016.

trabalho em condições degradantes, diante do intenso desgaste físico e mental ao qual este empregado estará submetido ao se encontrar nessa situação de, praticamente, viver para trabalhar.⁴⁰

4.3 Condições de trabalho nos cruzeiros da MSC segundo relatos dos ex-tripulantes: queixas em relação às jornadas de trabalho

A atividade-fim de navios de cruzeiro turístico exige de seus tripulantes um aumento na quantidade de trabalho especialmente em épocas nas quais empregados ordinários não trabalhariam, como em feriados e épocas festivas. Ocorre que, nesses navios, não apenas esse labor exercido durante feriados não é compensado posteriormente, como também não há períodos de 24 horas consecutivas de descanso – descansos semanais remunerados - durante toda a execução do contrato de trabalho.

Ou seja, esses marítimos laboram ininterruptamente por, no mínimo, 10 meses - se cumprirem integralmente seus contratos de trabalho - de acordo com excerto da sentença:

A planilha especifica que, desde o dia em que foram embarcados, os tripulantes brasileiros resgatados não gozaram de um único período de 24 horas seguidas de folga. Laboraram, portanto, seguidamente, desde o seu embarque até o resgate, dia após dia, em jornadas seguidamente superiores a onze horas diárias.⁴¹

Dentre os inúmeros cargos existentes a bordo dos navios cruzeiros ocupados por brasileiros, aqueles que relataram sofrer o maior número de violações de direitos trabalhistas foram os cargos atrelados ao setor de hotelaria, como camareiros e assistentes de camareiros; bem como garçons, assistentes de garçom e auxiliares de buffet, ligados ao setor de bar/buffet/restaurante.

Foi verificado na ação fiscal, por meio de relatos e documentos, que a bordo dos cruzeiros da MSC, a jornada de trabalho é de, no mínimo, onze horas diárias - fragmentada em vários períodos, de acordo com a conveniência do

⁴⁰ KLIPPEL, Bruno. **JORNADA DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS**. São Paulo: Ltr, 2016.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

empregador – entretanto, frequentemente atinge dezesseis horas diárias em alguns setores, especialmente nos dias de embarque e desembarque de passageiros, e nas noites anteriores a esses dias.

Inclusive, nesses dias – de embarque e desembarque de passageiros – e nas noites anteriores a eles, os empregados do departamento de hotelaria não gozam de descansos durante a jornada. Os empregados do sexo masculino, nessas noites anteriores, são obrigados a trabalhar, além do horário normal - que pode ir até às 22h00min ou 22h30min, conforme a escala - em sobrejornada até às 02h30min, carregando as malas dos passageiros que irão desembarcar no dia seguinte, devendo iniciar novamente o labor às 6h do dia subsequente.

Todas essas escalas de trabalho, inclusive, são comunicadas aos empregados às 22h30min do dia anterior à execução do trabalho, deixando aos tripulantes poucas horas para se adaptar à escala do dia seguinte.

Além disso, o momento de descanso desses obreiros é fragmentado em diversos períodos ao longo da jornada - que tem como referência ciclos de 24 horas que não coincidem necessariamente com um dia – sendo, ainda, frequentemente interrompidos por reuniões, atividades paralelas, sistema de *stand by*⁴² e treinamentos de segurança.

Os treinamentos de segurança, apesar de serem obrigatórios, deveriam ocorrer em horários específicos de forma a integrar a jornada diária de trabalho, e não durante os intervalos de descanso, o que acaba por desvirtuar, assim, a finalidade desses intervalos e impossibilita a realização de quaisquer outros afazeres que não estejam relacionados às atividades laborais no cruzeiro. Ainda, foram flagrados, durante a inspeção *in loco* em um dia de embarque e desembarque de passageiros, trabalhadores laborando normalmente, mesmo que a escala de trabalho assinalasse que aquele era o horário de descanso.

As jornadas constatadas na fiscalização evidenciaram a natureza exaustiva das atividades desenvolvidas pelos tripulantes, não apenas devido ao

⁴² “O *stand by* significa que uma camareira ou camareiro fica no escritório do *housekeeping* à disposição do empregador, para resolver problemas com os passageiros, seja por telefone, seja pessoalmente, e abastecer o setor de qualquer produto e serviço. Segundo o chefe do setor, o *stand by* ocorre, para cada trabalhador, uma vez por semana, durante 1h15min, para que o setor tenha sempre um trabalhador à disposição das demandas dos passageiros.” BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA.28 de maio de 2014.

tempo em que ficam à disposição do empregador, mas também devido ao tipo de trabalho exercido, o qual envolve, muitas vezes, esforço físico considerável, como carregar bagagens dos passageiros, limpar e preparar todas as cabines para que estejam prontas para o uso pelos novos consumidores, varrer e limpar os ambientes em que trabalham e o deck do navio, etc.

Em relação ao cômputo das horas laboradas, as jornadas diárias de trabalho são registradas por um sistema eletrônico e, em alguns setores, ficam também registradas de forma manual pelos tripulantes. De acordo com o Relatório de Ação Fiscal, esse sistema eletrônico possui mecanismo que altera os horários de entrada e saída dos trabalhadores, de forma que se evite a caracterização de “ponto britânico” e que a jornada diária não ultrapasse 11 horas – que é a duração padrão da jornada a bordo dos navios da MSC. Por fim, se o trabalhador eventualmente esquecer-se de “bater o ponto” na entrada ou na saída, o sistema o anota automaticamente dentro do limite das 11 horas diárias.

Além disso, nos setores em que a jornada fica registrada também manualmente, encontra-se uma divergência da duração das horas laboradas registradas no sistema eletrônico e das anotadas e subscritas manualmente pelos trabalhadores, estas últimas demonstrando que o número de horas trabalhadas foi superior às horas discriminadas eletronicamente.

Em relação a horas extraordinárias eventualmente trabalhadas, não há menção a elas no ponto eletrônico ou na discriminação do contracheque dos marítimos como horas pagas.

Foi juntado aos autos da Ação Civil Coletiva o acordo coletivo dos empregados com a MSC, firmado pelo Sindicato de Transporte Italiano, traduzido para o idioma português, aplicável não só aos tripulantes do MSC Magnífica, mas a outros navios. Dispõe tal instrumento:

Artigo 5o: Horário de Serviço:

O horário ordinário de serviço do pessoal do Convés e da Casa das Máquinas será de 8 (oito) horas por dia, de segunda a sexta-feira. E de 4 (quatro) horas aos sábados, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O horário ordinário de serviço do pessoal da Área da Alimentação será de 8 (oito) horas por dia, de segunda a sexta-feira, totalizando 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 6o: Subsídios para Sábados, Domingos e Feriados:

O pessoal do Convés e da Casa das Máquinas receberá Compensação Semanal correspondente a pelo menos um dia e meio (1,5) por semana, ou seis dias e meio (6,5) por mês.

Toda hora de serviço realizada além das 8 (oito) horas de sábado e domingo, bem como todas as horas de serviço nos Feriados Público, serão pagas à taxa estipulada na Col. 10 dos cálculos da escala salarial em anexo (anexo 2).

Para o pessoal da Área da Alimentação, a Empresa pagará 9 (nove) dias mensais de 8 (oito) horas (72 horas mensais), que serão pagas pelas horas extras à taxa estipulada nas escalas salariais nos Anexos 3, 4, 5-A, 5-B, 5-C e 5-D.

Artigo 7o: Horas de Folga:

Cada funcionário terá pelo menos um período de oito (8) horas consecutivas de folga por dia em cada período de 24 (vinte e quatro) horas, o qual se iniciará no momento em que o funcionário começar a trabalhar imediatamente após um período de pelo menos oito (8) horas consecutivas de folga.

Quando não for possível um período mínimo de 8 horas consecutivas de folga a cada 24 horas, o funcionário será compensado mediante pagamento de horas extras à taxa estipulada na escala salarial em anexo a este Acordo pelo número de horas em que seu período mais longo de folga durante as 24 horas referidas for inferior a 8. Este pagamento será adicional a qualquer pagamento de horas extras a que o funcionário possa ter direito.

Esta redução de horas de folga consecutivas não irá ocorrer mais que duas vezes por semana (sete dias) e não deverá ultrapassar um total de quatro horas por semana.

Cada funcionário terá um mínimo de 77 horas de descanso em qualquer período de sete dias.

(...)

Artigo 13: Licença Remunerada:

O pessoal do convés e da casa das máquinas terá direito a uma licença remunerada de 7 (sete) dias para cada mês de serviço ou *pro rata*.

O pessoal da área de alimentação terá direito a uma licença remunerada de 3 (três) dias para cada mês de serviço ou *pro rata*.

O serviço de qualificação será contado a partir do momento em que um funcionário for empregado a bordo, quer ele tenha assinado o Contrato ou não, até seu desligamento final.⁴³

Nesse sentido, tem-se que este contrato coletivo de trabalho disciplina jornadas de trabalho mais favoráveis aos tripulantes brasileiros que aquelas de fato praticadas pela MSC Crociere, qual seja, jornada semanal de 40 horas de trabalho, com previsão de férias, inclusive, em maior tempo (07 ou 03 dias por mês trabalhado) que o conferido na CTM 2006, a qual dispõe que serão devidos 2,5 dias de férias para cada mês laborado.

As circunstâncias laborais, vivenciadas pelos marítimos brasileiros, revelam graves violações ao contrato coletivo de trabalho e à CTM 2006, ambas as normas aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes. A Convenção da OIT

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

estabelece a obrigatoriedade de concessão de um dia de descanso por semana, além de limitar a 72 horas a jornada máxima em um período de 7 dias. Além disso, limita ao máximo de 2 os períodos de intervalo durante o dia, estabelecendo, portanto, estreito limite ao fracionamento da jornada, este que era comprovadamente desrespeitado pelas armadoras.

Aliás, a principal violação aos direitos trabalhistas no caso do navio MSC Magnífica parece ser a completa ausência do direito ao descanso e ao lazer, eis que, devido às, no mínimo, 3 horas extras laboradas todos os dias, a jornada de trabalho dos tripulantes excede a jornada de trabalho considerada adequada pela CTM.

Nesse diapasão, foi comprovado durante a ação fiscal que, desde o dia em que foram embarcados, os tripulantes brasileiros resgatados não gozaram de um único período de 24 horas seguidas de folga. Laboraram, portanto, seguidamente, desde o seu embarque até o resgate, dia após dia, em jornadas seguidamente superiores a onze horas diárias, gozando somente de pausas durante a jornada para dormir e se alimentar, sendo que alguns dos desembarcados chegaram a laborar mais de cem dias em tal cenário.

Dessa forma, restou confirmado que os marítimos brasileiros a bordo desses navios de cruzeiro enfrentaram jornadas de trabalho não somente excessivas, mas, também, exaustivas, o que serviu de amparo para o resgate desses trabalhadores, por ter sido considerado que se encontravam laborando em condições análogas à de escravos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os jovens tripulantes brasileiros, quando cientes das condições de labor descritas no presente trabalho, aceitam se submeter a elas atraídos pelos salários pagos em moeda estrangeira (dólar), superiores, muitas vezes, aos que receberiam se trabalhassem em território nacional. Entretanto, frequentemente, é apenas quando já estão embarcados e endividados, devido aos gastos pré-contratuais, que os obreiros percebem que as condições de trabalho e a remuneração não correspondem ao que foi acordado com a empresa contratante.

Ocorre, entretanto, que a saúde e a segurança desses obreiros são direitos indisponíveis, não podendo ser simplesmente convertidos em pecúnia, ainda que houvesse consentimento das vítimas.

Constatou-se, portanto, que, devido às jornadas exaustivas e fatigantes enfrentadas por esses empregados, foi negado a esses brasileiros o direito de possuir um trabalho decente e, por conseguinte, foi gravemente violada a dignidade desses indivíduos.

Sendo assim, se o trabalho não respeita a dignidade do ser humano enquanto trabalhador, direitos do homem como o direito à saúde física e mental, ao descanso, ao lazer, à vida cultural e à qualidade de vida ficam comprometidos, eis que o labor exaure toda a energia do indivíduo, que se torna mais máquina e mais escravo de seu sustento que homem ou mulher. Diante disso, nos deparamos, como dito anteriormente, com a caracterização do labor exercido pelos brasileiros resgatados do navio cruzeiro MSC Magnífica como trabalho em condições degradantes, no qual não foram respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade desses trabalhadores.

Como já exposto, os tripulantes resgatados frequentemente laboravam em jornadas superiores à máxima legal brasileira de 10 horas e sem qualquer intervalo consecutivo de 24 horas. Sem dúvidas, essas longas jornadas prejudicaram a recuperação física dos trabalhadores e o seu convívio social, dado que o familiar presencial, no mais das vezes, não é possível em labor embarcado. Além disso, a impossibilidade de deixar o navio e a distância em relação às águas territoriais de qualquer país são claros fatores que promovem a privação da

liberdade dos tripulantes. Esta situação parece conferir um poder soberano aos oficiais do navio que lhes possibilita dispor desses trabalhadores segundo sua vontade.

Dessa forma, conclui-se que, por terem sido negadas as condições de trabalho mais básicas aos trabalhadores resgatados, como o direito de trabalhar em jornada razoável, que lhes protegesse a saúde, garantisse-lhes descanso e permitisse o convívio social, caracterizou-se o trabalho em condição análoga à de escravos, situação claramente inaceitável.

REFERÊNCIAS

ALKMIM, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. Florianópolis: Conceito, 2009

BA, G1. **11 são resgatados de navio em condição de trabalho escravo na BA**: Segundo o MPT, resgate no navio MSC Magnifica foi feito na terça-feira (1º). Empresa afirma que está em conformidade com as normas de trabalho.. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bahia/noticia/2014/04/11-sao-resgatados-de-navio-em-condicao-de-trabalho-escravo-na-ba.html>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

BANDEIRA, Camilla Peixoto. **Problemas navios cruzeiros, passageiros e tripulantes** **navios cruzeiros**. Disponível em: <<http://www.camillapeixotobandeira.com/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ação Civil Coletiva nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Parte autora: Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União. Parte ré: MSC Crociere S.A, MSC Cruzeiros do Brasil LTDA e MSC Mediterranean Shipping do Brasil LTDA. 28 de maio de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 127004220065020446 12700-42.2006.5.02.0446. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 22 de maio de 2009.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 27 ago. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **TRABALHO DECENTE Análise Jurídica da Exploração do Trabalho - Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho: legislação complementar, jurisprudência**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CHRISTODOULOU-VAROTSI, Iliana; PENTSOV, Dmitry A.. **Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers**. Berlim: Springer, 2008.

CLIA ABREMAR FGV (Org.). **Cruzeiros marítimos: Estudo de perfil e impactos econômicos no Brasil. Temporada 2014/2015.** Disponível em: <<http://www.abremar.com.br/down/fgv2015.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos.** 1997. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/comparatodireitoshumanos.pdf>>. Acesso em: 26 out. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2 Ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho – **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** 2 ed. Ver., reelaborada e atual até Lei 9.601/98. – São Paulo: LTr, 1998.

DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo Silva. APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO DIANTE DO CANCELAMENTO DA SÚMULA 207 DO TST. **Synthesis Revista Digital Fapam**, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p.49-69, abr. 2014.

GENEBRA, Oficina Internacional del Trabajo Secretaria Internacional do Trabalho. **NÃO AO TRABALHO FORÇADO:** Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 2001. CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 89ª Reunião 2001. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/index.htm>>. Acesso em: 23 ago. 2016.

KLIPPEL, Bruno. **JORNADA DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS.** São Paulo: Ltr, 2016.

MARCÍLIO, Maria. Luiza; PUSSOLI, Lafaiete (Coord.). **Cultura dos direitos humanos.** São Paulo: LTR, 1998.

MARTINS, Eliane Maria Octaviano. **Direito Marítimo: Nacionalidade, bandeira e registro de navios.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 85, fev 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8989>. Acesso em 20 set. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **PREMISSAS PARA UM EFICAZ COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO.** Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. 26, p. 4-12, set. 2003

NETWORK, Mi News. **What is a Cruise Ship?** Disponível em: <<http://www.marineinsight.com/types-of-ships/what-is-a-cruise-ship>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

PINTO, Diego Freitas Leite. **Contrato de trabalho: conflitos de lei e de jurisdição no que tange aos trabalhadores marítimos brasileiros de navios cruzeiro**. 2013. 67 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/22529/22529.PDF>>. Acesso em: 22 out. 2016.

REGIÃO, Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª. **Ação do MPT contra a MSC Cruzeiros ganha prêmio nacional**. Disponível em: <<http://mpt-prt05.jusbrasil.com.br/noticias/217811889/acao-do-mpt-contra-a-msc-cruzeiros-ganha-premio-nacional>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

ROBERTSEN, Graeme. **Cruise Ship Tourism Industry**. Disponível em: <<http://www.lighthouse-foundation.org/index.php?id=112&L=1>>. Acesso em: 26 set. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

STRENGER, Irineu. **DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro, Renovar, 1999.

TRABALHO, Organização Internacional do. **CONVENÇÃO N. 29: Trabalho Forçado ou Obrigatório**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/449#_ftn1>. Acesso em: 20 set. 2016.

TRABALHO, Organização Internacional do. **CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO MARÍTIMO – CTM, 2006**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/convenção-sobre-trabalho-maritimo>>. Acesso em: 03 set. 2016.

TRINDADE, Washington Luis da. **Compêndio de direito do trabalho marítimo, portuário e pesqueiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

WEAVER, Adam; DUVAL, David Timothy. International and transnational aspects of the global cruise industry. In: COLES, Tim; HALL, C. Michael (Ed.). **International Business and Tourism: Global issues, contemporary interactions**. New York: Routledge, 2008.

WOOD, Robert E.. Cruise Ships: Deterritorialized Destinations. In: LUMSDON, Les; PAGE, Stephen J. (Ed.). **Tourism and Transport: Issues and Agenda for the New Millennium**. New York: Routledge, 2011.

WORLD CRUISES.COM (Org.). **MSC se tornará terceira maior companhia do mundo em volume de passageiros.** 2013. Disponível em: <<http://www.portalworldcruises.com/2013/03/msc-se-tornara-terceira-maior-companhia.html>>. Acesso em: 06 ago. 2016.