

# **I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

**ILTON GARCIA DA COSTA**

**LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA**

**SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Napolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-091-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara
  
2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury
  
3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva
  
4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima
  
5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.
  
6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.
  
7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.
  
8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES.**

**RIGHTS AND GARANTEES OF CRUISE LINES EMPLOYEE AND THEIR VIOLATIONS**

**Ivy Soares De Souza Araya  
Bernardo Silva de Seixas**

**Resumo**

O presente artigo tem como objetivo apresentar o conceito e algumas características da navegação de cabotagem de passageiros que navegam pela costa brasileira durante a temporada de cruzeiros marítimos, principalmente no que tange as garantias trabalhistas asseguradas aos empregados contratados tanto em território brasileiro como no estrangeiro para atuarem como membros da tripulação, o método utilizado na pesquisa foi o de abordagem dedutivo, por sair de uma premissa geral para a particular, combinado com o método de procedimento monográfico e a técnica de pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Cabotagem de passageiros, Cruzeiros marítimo, Tripulação, Garantias trabalhistas

**Abstract/Resumen/Résumé**

The following article aims to present the concept and some characteristics of the passengers cabotage activity on board of the international cruise ships along the Brazilian coast during summer season. The main concern is to show the conditions that the employees work and how they have their labor rights secured and the most common violations. The method used in this article was the deductive method combined with bibliographic research.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Passengers cabotage, Cruise ship, Crew members, Labor warrant

## INTRODUÇÃO

A navegação sempre foi de grande importância para a humanidade pois como a geografia da terra era desconhecida pouco se sabia como chegar de um ponto da terra a outro que não fosse através dos mares, a atividade marítima tanto atendia ao comércio como aos exploradores por novas terras que buscavam expandir seus domínios, como buscar novos mercados.

O transporte marítimo tanto no Brasil como em outros países está em constante crescimento, seja no transporte de carga como no de passageiros, tal atividade está dividida em diversos segmentos, porém com um ponto em comum, a natureza especial do trabalho. Vale ressaltar que o tema cabotagem será abordado em seus principais conceitos e sua fundamentação jurídica, porém o foco principal repousa sobre a navegação de cabotagem de passageiros, que é conhecida mundialmente conhecida como cruzeiros marítimos, que apresenta uma outra natureza, mais próxima a atividade recreativa.

O artigo abordará questões de cunho trabalhista no que se refere às garantias e direitos assegurados aos trabalhadores brasileiros contratados para laborar em navios de cruzeiros estrangeiros em território brasileiro e como as violações a tais garantias são tratadas em nosso ordenamento jurídico; identificando também como os tribunais brasileiros estão enfrentando tal questão que envolvem tanto a legislação pátria como princípios gerais de Direito Internacional.

É notório que com o crescimento da atividade de cruzeiros ao longo da costa brasileiros vem atraindo muitos trabalhadores brasileiros, e conseqüentemente demandas trabalhistas, que de um lado se encontra um trabalhador que muitas vezes desconhece seus direitos e de outro lado uma gigante do mercado de cruzeiros que se apega a diversos argumentos; principalmente a existência de tratados internacionais, tentando afastar ou mitigar a competência jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Tais violações alcançam desde excessivas horas até ausência de repouso e férias remuneradas, colocando o trabalhador brasileiro próximo a condições de trabalho análogas à escravidão.

A metodologia utilizada no artigo foi a de abordagem dedutiva, por partir de uma premissa geral para análise particular, como o método de procedimento monográfico e a técnica de pesquisa bibliográfica.

## **1 A NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM**

A cabotagem é uma espécie de navegação em larga expansão tanto para transporte de carga como de passageiros, que atua de um porto a outro no mesmo território, não importando se será em mares ou rios, porém diferentemente da navegação de longo curso, que as viagens podem ser transcontinentais

### **1.1 Considerações sobre a legislação de cabotagem**

Em decorrência da necessidade de regular a navegação de cabotagem no Brasil foi editada a Lei nº 9.432 de 8 de dezembro de 1997 que dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências, para regular a atividade, que abrange tanto a atividade praticada por armadores estrangeiros como brasileiros e entre outras categorias de embarcação a de turismo.

Lei 9.432 de 8 de dezembro de 1997, no art.2º inciso IX, que rege a ordenação do transporte aquaviário a definição de cabotagem é.” [...] navegação realizada entre portos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores” (BRASIL,1997)

Tal lei entre outras coisas também determina a quantidade mínima de trabalhadores brasileiros a bordo dos navios e as empresas que estiverem operando em território brasileiro serão autorizadas e fiscalizadas pela agência nacional de transporte aquaviário – ANTAQ. Porém a lei é omissa no que tange a cabotagem de passageiros, mais especificamente o segmento de cruzeiros marítimos.

[...] no Brasil a atividade só é permitida para empresas de navegação autorizada pela agência nacional de transportes aquaviários-ANTAQ, ou em navio estrangeiro fretado por essas empresas. Pressupõe uma quantidade mínima de tripulantes, a qual deve ser composta por pelo menos 2/3 de brasileiros. (BRASIL,1997)

A estipulação por uma quantidade mínima de trabalhadores brasileiros a bordo representa uma porta de entrada para jovens profissionais em início de carreira além de uma chance para os profissionais que buscam reinserção no mercado de trabalho.

### **1.2 Navegação de cabotagem de passageiros**

A navegação de cabotagem de passageiros teve seu aquecimento na década de 80 e desde então vem apresentando um rápido crescimento no mercado brasileiro, atraindo cada vez

mais usuários. A Lei determina que para operar no Brasil exige-se uma quantidade mínima de trabalhadores brasileiros, consequentemente abrindo novos postos de trabalho para os brasileiros, com a finalidade de atender à crescente demanda de passageiros. "[...] embarcação, como meio de transporte, tempo e serviços. Em relação a primeira variável, o próprio navio pode ser conceituado como um cruzeiro, já que sua estrutura é conhecida atualmente e principalmente para fins turísticos." (BRITO,2006, p.44)

Vale ressaltar que o mercado de cruzeiros marítimos é um dos mais promissores ramos do turismo brasileiro, pois atrai clientes das mais diversas idades, para tanto se faz necessário a contratação de tripulantes locais, pois é de suma importância para o negócio que qualquer passageiro possa interagir como a tripulação.

Com o intuito de regular a atividade no Brasil, foi editado o Decreto nº7.381 de 2 dezembro de 2010, que regulamenta a Lei nº11.771 de 17 setembro de 2008, que dispõe sobre a Política Nacional de Turismo, define as atribuições do Governo Federal no planejamento, desenvolvimento e estímulo ao setor turístico, e dá outras providências.

Art.39 A prestação de serviços conjugados de transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados em embarcações de turismo, constitui o programa de turismo denominado cruzeiros marítimo ou fluvial. (BRASIL,2008)

Em decorrência dos atrativos salários e da oportunidade de viajar e conhecer outras cidades e países, o trabalho a bordo dos navios de cruzeiros vem atraindo cada vez mais interessados, porém a grande maioria dos candidatos a uma vaga de emprego desconhecem a natureza da atividade e muitas vezes também desconhecem as garantias trabalhistas asseguradas tanto pelo texto constitucional como pela consolidação das leis trabalhistas – CLT, pois tanto a agência contratante, como a tomadora do serviço, que neste caso é a empresa estrangeira, ignoram e não informam os direitos e garantias trabalhistas, com o pretexto de que o contrato de trabalho tem natureza estrangeira e a legislação pátria não se aplica.

Assim os direitos, são bens e vantagens prescritos na norma constitucional, enquanto as garantias são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos (presentemente) ou prontamente os repara prontamente os repara, caso violados. (LENZA,2012, p.961)

O art.5º da CF de 1988, estabelece que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos Tratados Internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL,1988)

Além da Constituição Federal a CLT traz em seus preceitos que deverá ser aplicada a norma mais benéfica ao trabalhador em vista da sua presumida hipossuficiência frente ao empregador.

## **2 TRABALHO A BORDO DE NAVIOS DE CRUZEIROS**

O trabalho a bordo dos navios, que no presente artigo refere-se aos de cruzeiros marítimos, demandam uma grande quantidade de trabalhadores para operar, seja na área operacional como nas áreas de limpeza, alimentação e entretenimento, porém tal atividade apresenta algumas peculiaridades que vão de encontro as garantias asseguradas aos trabalhadores brasileiros, principalmente no que tange a caracterização da relação de emprego e a jornada de trabalho.

Portanto não resta dúvida que o há um vínculo a ser respeitado, pois como preconiza o art.3º da CLT, há subordinação onerosidade, pessoalidade e assiduidade. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. (BRASIL,1943). Também é cediço que a caracterização da relação de emprego se mostra em outras leis, como por exemplo no art.7º, parágrafo único da Lei 9.537/1997, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional e dá outras providências” o embarque e desembarque do tripulante submete-se as regras de seu contrato de trabalho”.

### **2.1 Jornada de trabalho a bordo nos termos da legislação vigente**

Os passageiros a bordo de navios turísticos gozam de uma variada gama de serviços e comodidades quando estão navegando ou quando estão atracados, pelo período de 24 horas diárias sem intervalos, que são atendidos pelos tripulantes que não é raro, trabalham jornadas que variam de catorze a dezesseis horas diárias, com pequenas pausas para refeição, vale ressaltar que na maioria dos casos sem repouso remunerado.

Quem observa os navios de cruzeiro que circulam pela costa brasileira, verdadeiros resorts em pleno mar, que proporcionam aos seus passageiros, lindos passeios por nossas cidades e costas durante a temporada de verão, não consegue imaginar que os trabalhadores que proporcionam esses momentos de prazer realizam jornadas de onze a catorze horas diárias de trabalho em espaço confinado, sem gozo de descanso semanal remunerado, durante vários meses de duração de cada contrato.(BOMFIM CARELLI;CARELLI,2014)

A CLT assegura em seu art.58, jornada máxima de oito horas diárias, desde que não fixado outro limite, porém tal patamar leva-se em consideração a saúde e o bem-estar do trabalhador, além disso o art.59 autoriza o acréscimo de duas horas extras diárias desde que

acordado entre o empregado e o empregador ou via contrato coletivo de trabalho.” Art.58 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” (BRASIL,1945).

Não se pode deixar de mencionar que a própria legislação trabalhista permite a flexibilização da jornada, porém desde que acordado entre as partes, uma vez que trabalha mais de 10 (dez) horas diárias, acarreta fadiga física e mental no empregado, o que pode comprometer sua capacidade de concentração, conforme ensina Sérgio Pinto Martins, em sua obra, Direito do Trabalho. (MARTINS,2013, p.571).

## **2.2 Repouso remunerado como garantia do trabalhador**

O repouso remunerado é uma garantia assegurada a todo trabalhador, que consiste em um período para descanso antes de retornar as suas atividades, tal garantia está expressa na legislação pátria, com se pode observar no art.66 da CLT, que “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11(onze) horas consecutivas para descanso.” (BRASIL, 1945)

A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado, o direito ao descanso anual por meio de férias remuneradas, tem por finalidade atender a essas necessidades. (NASCIMENTO,2011, p.768)

É possível notar que os trabalhadores marítimos normalmente não gozam deste direito, tal constatação está presente em depoimentos de tripulantes, que já foram amplamente divulgados na mídia.

Segundo o MPT, denúncias feitas pelos próprios colaboradores da empresa, que estavam a bordo do MSC Magnifica quando o navio estava atracado no Porto de Santos, há um mês, levaram a investigação. Entre as reclamações estão as jornadas de 11 horas ininterruptas, assédios moral e sexual e ausência de dias de descanso. Segundo o MPT, as denúncias configuram “situação de trabalho degradante” e “análoga à de escravos”. (DÉCIMO, 2014)

A menção a jornada de trabalho à bordo e a ausência do repouso remunerado são as maiores reclamações, no ambiente de cruzeiros ,porém outras violações podem ser enumeradas como por exemplo ,a ausência de inscrição na CTPS,o que acarreta inúmeros prejuízos aos trabalhadores, principalmente quando são dispensados sem justa causa, o que representa uma dificuldade para pleitear outros direitos trabalhistas assegurados pela legislação, sendo necessário recorrer à justiça para fazer valer os direitos até então negados.

### **2.3 Assédio moral a bordo dos cruzeiros marítimos**

O assédio moral é uma forma de constranger e humilhar o trabalhador de maneira rotineira e prolongada, que muitas vezes causam ao trabalhador, não só consequências psicológicas como físicas, além disso o empregado para se ver livre das humilhações, abandona seu posto ou pede demissão.

É muito comum o relato de tripulantes que constantemente sofrem assédio moral por parte de seus superiores.

O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que pode se configurar de diversos modos por exemplo, o isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, também chamado no direito do trabalho de disponibilidade remunerada, o desprezo do chefe sobre tudo que o empregado faz, alardeado perante os demais colegas, deixando-o em posição de constrangimento moral, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual aos demais colegas.( NASCIMENTO, 2011, p.756)

Além do assédio moral há também uma forte presença de assédio sexual por parte dos superiores estrangeiros em relação a tripulação feminina, que no trabalho refere-se as funcionárias brasileiras, porém não excluem as de outras nacionalidades, os relatos são bem comuns, normalmente estão mesclados com ataques xenofóbicos.

Existem, todavia, inegáveis pontos de contato entre os dois institutos jurídicos. Há em ambos uma perseguição que desestrutura, humilha e agride a dignidade da vítima. Esta, na maioria dos casos, é obrigada a deixar o emprego. Uma outra razão para barafunda que é o assédio sexual pode se transformar em assédio moral no trabalho, quando o perseguidor perde as esperanças de conquistar a vítima. Assim, o primeiro representaria uma fase inicial do segundo.( PRATA,2014, p.59)

Não é raro encontrar na rede mundial de computadores relatos de tripulantes brasileiros que vivenciaram uma rotina de assédios e humilhações por parte de seus superiores, uma tripulante relatou em uma entrevista concedida a revista IstoÉ em 2016, os abusos sofridos durante uma temporada em 2011 a bordo de um navio que navegava na costa brasileira.” Os italianos diziam que os brasileiros não prestavam para trabalhar e que só estávamos no navio por conta da cota mínima. (PEREZ, 2014) “Outra passagem reportada pela tripulante foi de que uma vez precisou levar o café da manhã no quarto de um chefe de cozinha e que o mesmo a recebeu somente de toalha, e que segunda a tripulante todas as moças que se negavam a ceder as investidas do superior, tinham suas cargas de trabalho aumentada.

### **2.4 Assédio sexual a bordo dos cruzeiros marítimos**

Uma realidade muito presente vivida pelos tripulantes a bordo dos cruzeiros marítimos é o assédio sexual, que infelizmente é de difícil comprovação, uma vez que, só é possível a comprovação mediante prova testemunhal, vale lembrar que é muito difícil arrolar uma testemunha visto que na data marcada para a audiência certamente a testemunha não estará no Brasil e o reclamante não terá como arcar com todas as despesas da mesma para dizer o que sabe e o que viu.

A liberdade sexual pode ser ofendida mediante violência física ou psíquica. A violência psíquica à liberdade sexual envolve exercício de poder sobre a vítima, com a criação de tensão, constrangimentos, hostilidade e humilhações no ambiente de trabalho, afetando a saúde do trabalhador ou trabalhadora. Pode também gerar um processo concomitante de assédio moral e a perda de direitos e/ou vantagens no trabalho. A violência física também pode ocorrer nas práticas de assédio, indo desde a lesão corporal ao estupro. (Gosdal, 2011, p. 219)

É de suma importância mencionar que o assédio sexual não é exclusivo por parte do homem para a mulher, porém é o mais comum, uma vez que as mulheres tendem a identificar como assédio um conjunto mais amplo de situações que o homem, tais constatações são fruto de um estudo conduzido por psicólogos da Universidade de Minesota nos Estados Unidos, no ano de 2001. "[...]percebe-se uma posição mais restritiva em relação à caracterização do assédio quando o interlocutor é homem" (Gosdal, 2011, p. 221)

### **3 APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA AOS TRIPULANTES DE CRUZEIROS MARÍTIMOS A BORDO DE NAVIOS ESTRANGEIROS**

Durante a temporada de cruzeiros na costa brasileira, inúmeros brasileiros são contratados para exercer diferentes ocupações a bordo dos navios, normalmente a contratação é feita por agências de recrutamento especializadas. Porém, diante das constantes violações aos direitos trabalhistas, unidos a peculiaridade da atividade os trabalhadores desconhecem qual legislação será aplicada em caso de demandas judiciais.

#### **3.1 Contrato de trabalho**

O contrato de trabalho daqueles que trabalham em navios de cruzeiros, também denominados de “gente do mar”, apresentam peculiaridades devido à natureza da atividade. Que segundo Gilbertoni:

O contrato de trabalho marítimo se diferencia dos demais contratos de emprego-tipo, haja vista as condições excepcionais nas quais o trabalho é prestado. Só é considerado marítimo aquele que presta serviço embarcado, onde está sujeito a rigorosa disciplina, confinamento por longos períodos e outras exigências

específicas, determinadas pela natureza deste contrato de trabalho. (GIALBERTONI apud CAPRARO,2011, p.169)

### **3.2 O conflito da lei no espaço**

No que se refere a atividade marítima em águas jurisdicionais brasileiras ou estrangeiras sempre surge a dúvida em relação a legislação a ser aplicada, se as normas internacionais ou a legislação pátria ou a da bandeira do navio.

A lei do pavilhão ou da bandeira (Convenção de Havana ratificada através do Decreto 18.871/1929- Código Bustamante) dispõe que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, todavia em certos casos tal norma não tem aplicação face à hipótese denominada pela doutrina e pela jurisprudência de “bandeira de favor”. Em tais situações, o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com o armador, isto é ,aquele que explora atividade econômica atrelada à embarcação. (MIZIARA, 2014)

Vale ressaltar que independente da lei aplicável aos trabalhadores brasileiros, sempre prevalecerá a lei mais benéfica ao trabalhador, que sem dúvida são as de competência da Justiça do Trabalho, que busca a proteção integral do trabalhador. O §2º do art.651 da CLT dá competência à Justiça do Trabalho para resolver questões ocorridas em empresa que possua agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional em sentido contrário. (MARTINS,2013, p.54)

A regra da norma mais favorável está implícita no caput do art.7º da Constituição quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social “o art.7º da Constituição estabelece direitos mínimos, que são completados ou melhorados pela legislação ordinária ou pela vontade das partes. O objetivo não é piorar, mas melhorar as condições do trabalho. (MARTINS,2013, p.72)

### **3.3 Das decisões nos tribunais brasileiros**

A demanda de reclamações trabalhistas vem crescendo nos tribunais brasileiros, ex funcionários que se desligaram ou foram demitidos, agora buscam na justiça seus direitos pois conforme relatos, quando deixam os navios ,basicamente só ficam com os valores que lograram economizar ao longo do contrato, e muitas vezes nem isso, pois para embarcarem precisam efetuar gastos com exames e com a empresa recrutadora. “Era fevereiro de 2008, auge da temporada de cruzeiros no Brasil, e mesmo tendo de arcar com os custos dos exames médicos e da passagem para São Paulo, sentiu-se atraído pela proposta e pelo salário de US\$900,00 ao mês. (PEREZ F. , ISTOÉ, 2014)

Outro fato ocorreu com outro tripulante da mesma empresa que um mês antes do encerramento do contrato, adoeceu, precisando ser desembarcado na Grécia onde em suas

palavras,diz:”Fui abandonado em uma cadeira de rodas no corredor de um hospital público na Grécia sem nenhum funcionário para me ajudar. (ZOCCHIO, 2014),o caso foi levado a justiça, que condenou a empresa a pagar pela recuperação do empregado.

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO - EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. Não há como se afastar os efeitos jurídicos produzidos pelo período de pré-contratação, no qual os entendimentos preliminares geraram legítimas expectativas, apontando para a assinatura do contrato de trabalho, que restaram definitivamente concretizadas com a formalização do contrato entre as partes a bordo da embarcação. Tratam-se dos efeitos da proposta de contrato, que, segundo o Código Civil (artigos 427 e 435), aqui aplicado de forma subsidiária, obriga o proponente, de forma a assegurar a estabilidade das relações sociais. De se notar, ainda, que a jurisprudência do TST quanto à relativização da lei do pavilhão, considerando em particular a situação do empregado brasileiro pré-contratado no Brasil para prestar serviços em embarcação privada estrangeira, passou a adotar o princípio do centro de gravidade, fenômeno já existente no common law norte americano, em que o caso concreto deve ser interpretado de acordo com o direito mais próximo da relação jurídica controvertida, partindo do pressuposto de que a questão deve ser analisada de acordo com a legislação do local em que a relação jurídica tem maior proximidade e atuação.

(TRT-2 - RO: 00016249720135020018 SP 00016249720135020018 A28, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 19/08/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 26/08/2014)

Com a crescente demanda de ações, as decisões proferidas pelos tribunais, vem sinalizando o mesmo entendimento sobre a competência para julgamento das ações, que vem apresentando um gradual crescimento.

**1.Tema: DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO. NAVIO ESTRANGEIRO EM ÁGUAS NACIONAIS**

**2.Tese:** No caso de trabalho prestado em Navio estrangeiro, navegando em águas nacionais, a legislação aplicável é a brasileira, por aplicação do princípio do centro da gravidade.

**3. Síntese da fundamentação:** A Lei do Pavilhão ou da Bandeira de Direito Internacional que determina a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação comporta exceção. Trata-se da aplicação do princípio do centro da gravidade, segundo o qual as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando se verificar uma ligação mais forte com outro direito. Por este critério, e em atenção ao princípio da territorialidade, no caso de trabalho prestado em navio de outra bandeira, em águas brasileiras, deve-se aplicar as regras de Direito do Trabalho Nacional.

**Referências:**

.Órgão: 8ª Turma do C. TST  
.Processo: 12700-42.2006.5.02.0446/. Publicação: DJET – 22.05.2009

Mesmo com uma decisão em 2014, na qual condena uma das maiores empresas de cruzeiros do mundo e com forte atuação no mercado brasileiro, ao pagamento de verbas rescisórias e de R\$ 330.000,00(trezentos e trinta mil reais) em danos morais, a empresa segue

negando a conduta e afirmam que estão em total conformidade com as normas brasileiras e que irão recorrer da decisão.

EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS EM NAVIO ESTRANGEIRO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Incontroversa a pré-contratação da reclamante no Brasil, além de que grande parte do seu labor ocorreu em águas territoriais nacionais, impõe-se a observância da legislação pátria, afastando-se a lei do pavilhão do navio, mesmo porque não seria razoável que a autora viesse em Juízo pleitear direitos assegurados pela legislação brasileira se as normas estrangeiras lhe fossem mais favoráveis. Apelo da autora acolhido.

(TRT-2 - RO: 00031615720135020074 SP 00031615720135020074 A28, Relator: KYONG MI LEE, Data de Julgamento: 17/11/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2015)

Quando um trabalhador marítimo oferece uma denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego, a maior dificuldade encontrada pelos fiscais é a comprovação efetiva do que acontece pois ficam basicamente restritos as declarações prestadas pelo denunciante e pelas poucas testemunhas, que na maioria das vezes são colegas.

Igualmente quando uma ação trabalhista é proposta, a reunião de provas se torna difícil e o arrolamento das testemunhas que na maioria das vezes quando chega o dia marcado para a audiência ficam impossibilitados de comparecer por já não estarem mais em território brasileiro. Porém, já vem se firmando o entendimento pacificado nos tribunais brasileiros que a Justiça do Trabalho Brasileira é a que detém a competência tanto territorial com material para julgar as crescentes reclamações trabalhistas que vem surgindo ao longo dos anos.

### **3.4 Reforma trabalhista e possíveis reflexos**

A lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, tem por finalidade alterar questões pontuais tanto no Direito de Trabalho como no Processo do Trabalho.

A reforma trabalhista passará a produzir seus efeitos em meados de novembro de 2017, embora já traga uma intensa discussão, não se pode negar que afetará as relações entre empregado e empregador, visto que, no trabalho a bordo de cruzeiros marítimos tal relação é permeada de excessos e abusos constantes, e a reforma trabalhista poderá contribuir para majorar os abusos, uma vez que as convenções e acordos coletivos passam a ter força de lei.”Dessa forma, sindicatos e empresas podem negociar as condições de trabalho com os empregados. No entanto, assuntos como seguro-desemprego, salário mínimo, licença-

maternidade e paternidade e repouso semanal remunerado não poderão ser negociados” (OLIVEIRA, 2017, p. 7).

É mister mencionar que mesmo que a flexibilização na legislação trabalhista brasileira, os direitos citados são considerados indisponíveis, isto é, não estão sujeitos a negociação principalmente se tiver como escopo restringir ou eliminar as garantias asseguradas pela legislação pátria.

Recentemente, mais precisamente em Novembro de 2019, foi debatido a situação de tripulantes brasileiros que a cada ano são atraídos pelas ofertas de trabalho a bordo de cruzeiros por conta dos atraentes salários, normalmente pagos em dólar ou euro, porém há uma grande preocupação referente as condições vivenciadas pelos tripulantes.

A professora Angela Teberga de Paula apresentou pesquisa sobre as condições de trabalho em cruzeiros marítimos. Segundo os números que apresentou, 93% dos tripulantes dão expediente sete dias por semana, em jornadas semanais que chegam a ultrapassar 80 horas. Além disso, 74% sentem ameaças à sua saúde e à sua segurança no navio. (Senado, 2019)

A realidade é cruel pois a falta de descanso, o excesso de trabalho e os constantes assédios podem levar a doenças laborais inclusive a depressão que como já é sabido também pode levar à morte.

#### **4 AS GARANTIAS PREVIDENCIÁRIAS**

Todo trabalhador empregado tem assegurado o direito a ter seu registro em carteira que além de outras garantias o torna segurado obrigatório da previdência social além de garantir benefícios aos seus dependentes, essa prerrogativa é um direito indisponível”. Para ter direito subjetivo à proteção da previdência social, é necessário ser segurado, isto é, contribuir para o custeio do sistema porque, nessa parte, a seguridade social é semelhante ao antigo seguro social” (Santos, 2015, p. 35)

Portanto diante do contrato firmado o empregado fica totalmente desprotegido da cobertura previdenciária, exceto se contribuir de forma individual, o que normalmente não acontece, o artigo elencará alguns benefícios previdenciários que os trabalhadores de cruzeiros marítimos não fazem jus caso pratique algum dos fatores geradores.

##### **4.1 Aposentadoria por invalidez**

É um benefício concedido ao trabalhador quando este não puder mais trabalhar, isto é, tiver totalmente incapacitado para exercer suas atividades laborais e não tenha mais como arcar com os custos de sua subsistência.

Trata-se da incapacidade que impede o segurado de exercer toda e qualquer atividade que lhe garanta a subsistência, sem prognóstico de melhoria de suas condições, sinalizando que perdurará definitivamente, resultando na antecipação da velhice. Incapacidade configuradora da contingência é, exclusivamente, a incapacidade profissional. (Santos, 2015, p. 230)

Os trabalhadores de cruzeiros marítimos estão muito expostos ao risco uma vez que apesar da atividade não ser considerada de risco, estes passam muitos meses longe de casa em uma rotina estressante, com poucas horas de descanso, tornando o meio ambiente de trabalho propício a acidentes.

#### **4.2 Auxílio doença**

O trabalhador acometido por alguma incapacidade para sua atividade habitual de forma temporária por mais de 15(quinze dias) faz jus a receber o auxílio doença, fato que deverá ser comprovado mediante perícia médica, conduzida pelo INSS.

Art.59 Parágrafo Único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador de doença ou lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. (BRASIL,1991)

Uma vez o trabalhador de cruzeiro marítimo, principalmente aqueles que exercem atividades, na qual estão mais expostos aos riscos da atividade, não poderão pleitear o auxílio doença, uma vez que não ostentam a qualidade de segurado, restando-lhes apenas a opção de desembarcar, tendo seu contrato encerrado e tendo que buscar por tratamento por conta própria, além disso as empresas de cruzeiros marítimos não têm o compromisso de recontratar o empregado após sua recuperação.

#### **4.3 Salário maternidade**

Outro benefício muito importante para o trabalhador é o salário maternidade, neste caso, para a empregada mulher, tal benefício tem como sujeito ativo não somente a mulher que dá à luz, mas aquela que adota ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção.

Art.71.O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante 120(cento e vinte) dias, com início no período entre 28(vinte e oito) dias antes do parto e a data da ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (BRASIL,1991)

Não é comum empregadas grávidas a bordo dos cruzeiros marítimos, principalmente por conta da atividade que não permite um acompanhamento adequado e não

há estrutura para atender uma paciente grávida em caso de emergência, além disso as empresas não possuem seguro de saúde que contemple gravidez, uma vez que a empregada engravidada é enviada para casa, muitas vezes tendo que arcar com os custos de sua viagem por causa do fim precoce do contrato.

#### **4.4 Benefícios devidos aos dependentes**

Os empregados de cruzeiros marítimos, como qualquer outro trabalhador mantém laços afetivos e de sangue em seus países, tem esposa, mãe, filhos e aqueles que dependem diretamente deles para sobreviver. Tal relação é de dependência e conseqüentemente fazem jus ao benefício conhecido como pensão por morte.

##### **4.4.1 Pensão por morte**

Muitas legislações contemplaram a pensão por morte, mas nos dias atuais está disciplinada pelo PBPS, mais precisamente nos arts.74 a 79 e independe de carência, porém se o empregado não é um segurado da previdência social, este direito inexistente, a mídia já noticiou o desaparecimento de tripulantes a bordo de cruzeiros.

O Ministério das Relações Exteriores do Brasil informou nesta segunda-feira que câmeras de segurança registraram a tripulante brasileira Laís Santiago dos Santos, de 21 anos, subindo ao convés do navio em que trabalhava e se atirando em alto - mar. A brasileira, que era garçonete no navio Costa Mágica, da Costa Cruzeiros, estava desaparecida desde as 18 horas de sexta-feira. (VEJA, 2012)

Estamos diante de um caso de morte presumida, uma vez que o corpo da jovem nunca foi encontrado, caso a tripulante fosse segurada do Regime Geral da Previdência e tivesse dependentes declarados sua família teria direito a pensão por morte, uma vez que a morte presumida gera o direito a pensão por morte em caráter provisório.

## **CONCLUSÃO**

Neste presente trabalho é possível verificar que mesmo no século XXI ainda é possível encontrar graves violações trabalhistas, levando ao trabalhador a vivenciar situação análoga a escravidão, e que tais condutas são praticadas por grandes grupos empresariais, que visam prioritariamente o lucro, deixando as questões sociais em segundo plano.

É mister mencionar que o artigo em tela não tem o objetivo de desestimular aqueles que desejam ingressar na atividade de navegação de cabotagem de passageiros, conhecida como cruzeiros marítimos, mas alertar para as mais diversas violações trabalhistas que poderão sofrer e também não tem o objetivo de denegrir a imagem de nenhuma companhia, nem de esgotar o tema, mas ser mais uma fonte de consulta.

Os trabalhadores brasileiros levaram muitos anos para conseguirem os direitos hoje contemplados no Decreto Lei nº 5.542 de 1º de maio de 1943, doravante Consolidação das Leis Trabalhistas, portanto não é admissível a mitigação aos direitos conquistados. Apesar dos Tratados Internacionais apresentarem normas próprias em relação ao tema da navegação, não fica afastada a competência da Justiça do Trabalho em relação as questões que envolvam o trabalhador brasileiro, tanto aquele que labore em território brasileiro ou aquele que esteja no estrangeiro, obviamente assegurando-o a norma mais benéfica.

As garantias violadas envolvem questões pecuniárias, porém tais infrações vão muito além de prejuízos financeiros, pois uma humilhação, um assédio sexual não é possível majorar o dano causado unicamente com dinheiro. Por fim este trabalho demonstrou que a atividade de cruzeiros está em franco crescimento no Brasil, razão pela qual as autoridades devem exercer uma maior fiscalização, tanto na contratação como durante a temporada se a legislação brasileira vem sendo aplicada e os padrões mínimos de condições de trabalho vem sendo cumpridos mantendo o meio ambiente de trabalho saudável e adequado.

Outro ponto abordado são as possíveis consequências na reforma trabalhista, pois no que tange ao trabalhador de navegação de cabotagem de passageiros, a mudança mais relevante é a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei, o que certamente abrirá brechas para mais violações aos direitos dos trabalhadores. Outros pontos que merecem destaque são as violações em decorrência da não inscrição do empregado no Regime Geral de Previdência Social, que o leva ao extremo da vulnerabilidade, pois caso o trabalhador não opte por contribuir de forma individual não fará jus as prestações previdenciárias, como, pensão por morte, auxílio doença, salário maternidade, aposentadoria por invalidez entre outros sem contar que o tempo sem contribuição deixará uma lacuna que exercerá influência direta na contagem do tempo de contribuição para aposentadoria. Recentemente o Brasil ratificou a Convenção 186 da OIT, que regulamenta a atividade de trabalhadores marítimos no Brasil, certamente trará impactos significativos para os tripulantes brasileiros que exigirá mais atenção em relação aos contratos de trabalho, pois os trabalhadores serão regidos pela legislação da bandeira do país de registro da embarcação.

## **REFERÊNCIAS**

ARAÚJO Mattos Eyer, João Guilherme **Um retrato da navegação de cabotagem no Brasil**. Disponível em: <<http://www.tecnologistica.com.br/artigos/retrato-navegacao-cabotagem-Brasil>>. Acesso em 9 de abril de 2016, às 12h54min.

BRASIL. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988 art.5º**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 14 de abril de 2016, às 18h23min.

BRASIL. **Decreto Lei nº.5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 14 de abril de 2016, às 21h20min.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 02 de novembro de 2017 às 16h23min.

BRASIL. **Lei.9432 de 11 de dezembro de 1997** dispõe sobre a Ordenação do transporte aquaviário e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9432.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9432.htm)>. Acesso em 29 de março de 2017, às 00h35min.

BRASIL. **Lei.11.771 de 17 de setembro de 2008**. Dispõe sobre a política nacional de turismo. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L11.771.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L11.771.htm)>. Acesso em 29 de março de 2017, às 1h33min.

BRITO, Telma Medeiros. **Cruzeiros Marítimos como opção de lazer: 2006. Folha 44. Tese de Mestrado-Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas. 2006**. Disponível <<http://bibliotecadigital.unicamp.br/document/>>. Acesso em 21 de março de 2017 às 20h40min.

CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista. 2017**. Disponível em <<https://rodrigocarelli.org/2017/02/04/o-trabalho-realizado-em-navios-e-a-aplicacao-da-legislacao-material-trabalhista-bianca-bomfim-carelli-e-rodrigo-lacerda-carelli>>. Acesso em 18 de junho de 2017, às 07h56min.

FILHO, Wilson Ramos. **Trabalho e Regulação no Estado Constitucional-vol III**. Curitiba: Ed. Juruá, 2011.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2013.

MIZIARA, Raphael. **Lei do Pavilhão e bandeira de favor. Princípio do Centro de Gravidade**. Disponível em <<https://miziara.jusbrasil.com.br/artigos/121944126/lei-do>>

pavilhao-e-bandeira-de-favor-principio-juridico-do-centro-de-gravidade> acesso em 23 de março de 2017, às 19h33min.

NASCIMENTO, Amauri Mascáro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Saraiva,2011.

PEREZ, Fabíola. **Abuso em alto mar** 2016.Disponível em <[http://istoe.com.br/342771\\_ABUSO+EM+ALTO+MAR/](http://istoe.com.br/342771_ABUSO+EM+ALTO+MAR/)> Acesso em 15 de março de 2017, às 16h45min.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio Moral no Trabalho sob novo enfoque**. Curitiba:Ed. Juruá,2014

SANTOS, Maria Ferreira dos. **Direito Previdenciário Esquematizado**.4<sup>a</sup> ed. São Paulo:Ed. Saraiva,2015.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito Material do Trabalho**.2<sup>a</sup> ed. Curitiba:Ed. Juruá,2016.

ZANELLA, Thiago Vinicius. **Curso de Direito do Mar**: Curitiba: Ed. Juruá,2013.

ZANELLA, Thiago Vinicius **Direito do Mar**: Textos Seleccionados. Curitiba: Jururá,2015.

