

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO CURITIBA**

**SAMARA LEON CELIVI**

**TRABALHO COM CONDIÇÕES ANÁLOGAS Á ESCRAVIDÃO EM CRUZEIROS  
DE LUXO**

**CURITIBA  
2018**

**SAMARA LEON CELIVI**

**TRABALHO COM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO EM CRUZEIROS  
DE LUXO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à  
obtenção do grau de bacharel em Direito, do  
Centro Universitário Curitiba.**

**Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Erika Paula de Campos**

**CURITIBA  
2018**

**SAMARA LEON CELIVI**

**TRABALHO COM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO EM CRUZEIROS  
DE LUXO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

De acordo:

Orientadora: \_\_\_\_\_  
**Prof.<sup>a</sup> Erika Paula de Campos**

\_\_\_\_\_  
Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2018

## RESUMO

Em um mundo paralelo ao de navios luxuosos, que são sinônimos de requinte e conforto, temos sua tripulação, dispostos a servir vinte e quatro horas por dia. Por trás de todo o luxo encontram-se trabalhos com condições precárias e desgastantes, com turnos de mais de doze horas por dia, sofrendo por diversas vezes assédio moral e sexual. Essas condições muitas vezes equiparam-se às condições análogas a escravidão e com isso, muitas companhias de cruzeiros marítimos, para “fugir” da atual Legislação Brasileira clamam pela aplicação do Decreto nº 18.871/1929, também conhecida como Lei do Pavilhão. A presente Lei dispõe que as embarcações são extensões do território do País de seu registro, ou seja, todas as relações de trabalho da tripulação são regidas pelas leis do País da embarcação. Contudo, não tem aplicação devido ao princípio jurídico do centro de gravidade, onde tais regras deixam de ser aplicadas quando se verificar uma relação forte com outro ramo do direito. A partir da análise de casos concretos, a pesquisa realizará uma investigação das legislações aplicáveis às relações de emprego nos cruzeiros marítimos.

Palavras chave: Escravidão. Legislação Brasileira. Lei do Pavilhão. Cruzeiros marítimos.

## ABSTRACT

On a parallel world to ship luxury, which are synonyms of refinement and comfort, we have your crew, willing to serve twenty-four hours a day. Behind all the luxury are jobs with precarious and exhausting conditions, with shifts of up to twelve hours a day, suffering for several times moral and sexual harassment. These conditions are often equated with conditions analogous to slavery and with this, many companies of cruise ships, to "escape" of the current Brazilian Legislation claim for the application of Decree nº 18.871/1929, also known as the Pavilion Law. The present Law establishes that the vessels are extensions of the territory of the Country of its registry, that is, all working relationships of the crew are governed by the laws of the vessel's country. However, it has no application because of the legal principle of center of gravity, where such rules no longer apply when there is a strong relationship with another branch of law. From the analysis of concrete cases, the research will carry out an investigation of the legislations applicable to employment relations in the maritime cruises.

Keywords: Slavery. Brazilian legislation. Law of the Pavilion. Sea cruises.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	3
<b>ABSTRACT</b> .....	4
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO</b> .....	8
2.1 A CONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO NO BRASIL .....	8
2.2 CONCEITOS.....	11
2.2.1 Trabalho forçado.....	11
2.2.2 Trabalho degradante .....	14
2.2.3 Jornada Exaustiva .....	16
<b>3 AÇÕES PROMOVIDAS PARA COMBATER O TRABALHO ESCRAVO</b> ...	19
<b>4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)</b> .....	22
4.1 O TRABALHO DECENTE CONFORME A OIT.....	23
4.2 CONVENÇÕES, ACORDOS E TRATADOS INTERNACIONAIS QUE COÍBEM O TRABALHO ESCRAVO .....	25
4.2.1 Organizações das Nações Unidas e a preocupação com o trabalho escravo .....	25
4.2.2 Convenção sobre a Escravidão .....	26
4.2.3 Convenções sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório .....	27
4.2.4 Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado.....	27
<b>5 INDÚSTRIA DE CRUZEIROS MARÍTIMOS</b> .....	29
5.1 EMBARCAÇÃO E SUJEITOS DO DIREITO MARÍTIMO .....	30
5.2 MAR TERRITORIAL BRASILEIRO.....	32
5.3 NAVIOS EM ALTO-MAR.....	33
5.4 REGISTRO DAS EMBARCAÇÕES .....	34
5.5 LEI DO PAVILHÃO .....	36
5.6 CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO MARÍTIMO .....	37
5.7 CONTRATOS DE TRABALHO .....	38
5.8 LEI APLICÁVEL AOS CONTRATOS DE TRIPULANTES.....	39
5.9 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS .....	42
<b>6 CASO PULLMANTUR</b> .....	45
6.1 SÍNTESE DA DEMANDA.....	45
6.2 DOS FATOS ALEGADOS EM INICIAL.....	45
6.3 DEFESA DAS RÉS – CONTESTAÇÃO.....	47
6.4 INSTRUÇÃO PROCESSUAL .....	49
6.4.1 Provas documentais .....	49
6.4.2 Prova testemunhal.....	49
6.4.3 Audiência de instrução.....	50
6.5 SENTENÇA .....	51
6.6 RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR.....	52
6.7 ENTENDIMENTO 5ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO	52
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	57
<b>ANEXOS</b> .....	64

## 1 INTRODUÇÃO

Ao analisar o cenário atual, podemos verificar que o trabalho escravo ainda persiste em existir, mesmo após a abolição da escravidão no país em 1888. Existe paralelamente com condições diversas, seja em trabalhos urbanos ou rurais, em terra ou no mar. Hoje não se trata mais da mera compra e venda de indivíduos ou a imposição de castigos, mas sim de qualquer trabalho que viole a dignidade da pessoa humana.

Com isso, diversos Órgãos como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego têm implantado mecanismos de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Através de uma maior fiscalização e com a criação de mecanismos que coíbem a sua prática. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho também tem promovido ações em formas de convenções, acordos e tratados internacionais, citados neste trabalho.

Portanto, o trabalho abordará em primeiro momento os aspectos iniciais a respeito do trabalho escravo contemporâneo, seus conceitos, formas e mecanismos de coibição.

Em um segundo momento, esta monografia pretende analisar os aspectos dos trabalhadores marítimos e a situação real da exploração de tripulantes através do trabalho escravo contemporâneo.

O turismo de cruzeiros marítimos cresceu exponencialmente ao longo dos anos, o que gerou milhares de empregos. Em uma época onde a taxa de desemprego no Brasil é altíssima, os brasileiros se viram tentados com o trabalho em alto-mar, a bordo dos navios de cruzeiro, como uma tentativa de mudar de vida.

O salário é atrativo aos olhos, pago em moeda estrangeira, em dólar ou euro. Porém, a carga horária é exaustiva, podendo chegar a dezesseis horas por dia, e as condições são muitas vezes degradantes.

A maior dificuldade é em definir qual legislação deve ser aplicada aos tripulantes, tendo em vista que muitos laboram em costa nacional ou estrangeira. As temporadas de cruzeiros marítimos são realizadas sempre no verão, portanto a cada quatro ou cinco meses vai para outro Continente. Com isso há uma grande dúvida sobre qual legislação deve-se aplicar aos tripulantes brasileiros: a lei do

pavilhão, onde a lei aplicável é a da bandeira do país da embarcação, ou a Lei Trabalhista Brasileira, que no caso concreto é mais favorável ao empregado.

Assim, em um último momento passaremos a analisar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em reclamações trabalhistas contra algumas companhias de cruzeiro marítimo.



## 2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

### 2.1 A CONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO ANÁLOGO A DEESCRAVO NO BRASIL

O índice de desemprego no Brasil demonstra a exclusão social de milhares de brasileiros, os quais não possuem um trabalho decente. No primeiro trimestre de 2018 o desemprego no Brasil atingiu o ápice de 13,7%, o que significa que 14,2 milhões de pessoas estão desempregadas no país, segundos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>1</sup>.

Com isso, vários cidadãos têm se sujeitado a trabalhos em condições análogas à escravidão, com jornadas exaustivas, trabalhos por produção, sem a garantia das pausas, intervalos e descansos legais remunerados.

Apesar de a escravidão já ter sido abolida em nosso país em 13 de maio de 1888, isto ocorreu somente no papel, pois a Lei Áurea não foi capaz de impedir a prática de fato. O fato se perpetua até os dias de hoje, mas com condições diversas.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho conceitua:

Podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. É a dignidade da pessoa humana violada, principalmente, quando da redução do trabalhador à condição análoga a de escravo. Tanto no trabalho forçado, como no trabalho em condições degradantes, o que se faz é negar ao homem direitos básicos que o distinguem dos demais seres vivos; o que se faz é coisificá-lo; dar-lhe preço, e o menor possível.<sup>2</sup>

O trabalho escravo contemporâneo cresceu exponencialmente em diversas áreas como construção civil, agricultura e pecuária. Estes são apenas alguns

---

<sup>1</sup>CONCEIÇÃO, Ana. Brasil tem o recorde de 14,2 milhões de desempregados, aponta IBGE. **Valor Econômico**, 28 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4951844/brasil-tem-o-recorde-de-142-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

<sup>2</sup>BRITO FILHO, José Claudio de. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana**. 2004. p. 14. Disponível em: <<http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

exemplos onde muitos trabalhadores são submetidos a trabalhos com condições não humanas. Grande maioria dos trabalhadores resgatados nessas condições são homens, analfabetizados ou que possuem o ensino fundamental incompleto.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, art. 4º, preceitua que: “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.<sup>3</sup>

Conceituamos, portanto, trabalho em condições análogas à escravidão todo aquele trabalho forçado, com jornada exaustiva, ou sob condição degradante.

De acordo com Cleber Lúcio de Almeida:

Escravo é aquele que se encontra submetido ao domínio de outrem. A condição análoga à de escravo reduz o trabalhador a condição de coisa, despindo-o da sua liberdade e da condição de pessoa. Tanto isso é verdade que o Código Penal incluiu o crime de submissão de alguém à condição análoga à de escravo no Título que define os crimes contra a pessoa e, mais especificamente no Capítulo que trata dos crimes contra a liberdade pessoal, não se olvidando, contudo que não há dignidade humana na ausência de liberdade pessoal.<sup>4</sup>

O trabalho escravo contemporâneo está previsto no art. 149 do Código Penal:

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;

---

<sup>3</sup>ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>4</sup>SOUZA, Adriana Augusta de Moura et al. **Trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo. LTr, 2018. p. 74.

II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.<sup>5</sup>

A partir da análise deste artigo, é possível verificar que trabalho escravo contemporâneo não se resume apenas em privação de liberdade, mas também a qualquer meio de trabalho degradante e com jornada exaustiva.

Bittencourt defendia que "a liberdade protegida pelo art. 149 não se limita à auto locomoção, mas principalmente procura impedir o estado de sujeição da vítima ao pleno domínio de alguém"<sup>6</sup>.

É visível que não se trata mais de compra e venda de indivíduos, mas sim de qualquer trabalho que não respeite a dignidade da pessoa humana.

É princípio fundamental expresso na Constituição Federal em seu artigo 1º:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana.

O trabalho escravo contemporâneo pode ocorrer de diversas maneiras. José Cláudio Monteiro de Brito Filho classifica-as:

a) o trabalho escravo típico, que contempla o trabalho forçado ou em jornada exaustiva, o trabalho em condições degradantes e o trabalho com restrição de locomoção, em razão de dívida contraída (chamado comumente de servidão por dívida); b) trabalho escravo por equiparação, que se verifica nas hipóteses de retenção no local de trabalho, por cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, e de manutenção de vigilância ostensiva ou retenção de documentos ou objetos de uso pessoal do trabalhador.<sup>7</sup>

Deve-se, acima de tudo, respeitar a dignidade da pessoa humana, ou seja, deve-se tratar o trabalhador como ser humano, como merecedor de proteção e respeito independentemente de raça, condição social ou sexo.

---

<sup>5</sup>BRASIL. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>6</sup>BITTENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial: dos crimes contra a pessoa. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2. p. 397-398.

<sup>7</sup>BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 5. ed. São Paulo: LTr., 2013. p. 92.

## 2.2 CONCEITOS

Torna-se necessário assim, a análise de alguns conceitos, tais quais: trabalho forçado, degradante, e com jornada exaustiva.

### 2.2.1 Trabalho forçado

Conforme previsto na Convenção nº 29, Art. 2º, item I, da OIT (aprovada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 41.721 de 25 de junho de 1957), trabalho forçado ou obrigatório compreende-se em “todo trabalho ou serviço, exigido de um indivíduo, sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.<sup>8</sup>

Entretanto, excluem-se desta denominação aqueles trabalhos prestados em virtude de serviço militar obrigatório, da obrigação de voto ou prestação de serviços eleitorais, trabalhos exigidos em consequência de condenação judicial, nos casos de força maior ou em face da realização de pequenos trabalhos em prol da comunidade.<sup>9</sup>

Para a OIT, o principal fator para que ocorra trabalho forçado:

Em termos gerais, os incentivos ao tráfico de pessoas entre países mais pobres e países mais ricos podem ser assim descritos. Em termos de oferta, muitas vezes como consequência dupla do declínio de oportunidades de emprego e crescentes aspirações de consumo, têm aumentado os incentivos para a migração não só das zonas rurais para centros urbanos, mas também de países menos ricos para os mais ricos. Nos países mais ricos, parece constante a demanda de mão de obra disposta a aceitar empregos inseguros e mal pagos, muitas vezes de natureza sazonal. As pessoas naturais de países mais ricos recusam-se, compreensivelmente, a aceitar empregos difíceis, degradantes e perigosos. Mas, como os países mais ricos levantam cada vez mais barreiras à migração legal e regular, elementos criminosos aproveitam da oportunidade para ter mais lucros. Alguns intermediários cobram pesadas somas de candidatos à migração

---

<sup>8</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções da Organização Internacional do Trabalho**: convenção nº 29: convenção concernente a trabalho forçado ou obrigatório (adotada pela Conferência em sua Décima-Quarta Sessão - Genebra, 28 jun. 1930 - com as modificações da Convenção de Revisão dos Artigos Finais, de 1946). Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_029.html#029](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html#029)>. Acesso em: 28 mar. 2018.

<sup>9</sup> Art. 2, item 2, da Convenção nº 29. da OIT, 1930.

para viabilizar ilegalmente a travessia de fronteiras, e outros usam práticas coercitivas e falazes para ganhar ainda mais no local de destino. Em suma, o tráfico de pessoas é uma reação oportunista a tensões entre a necessidade de migrar e as restrições de natureza política para permitir o mesmo.<sup>10</sup>

A OIT estima que em 2012 quase 21 milhões de trabalhadores foram vítimas de trabalho forçado em todo mundo. Trabalhadores que foram coagidos ou enganados, privados da liberdade de locomoção. A OIT também estima que a Ásia é o continente responsável pelo maior número de trabalhadores forçados<sup>11</sup>.

A Convenção nº 105 da OIT, ampliou a interpretação do conceito, estabelecendo que:

Qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como punição por participação em greves; d) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.<sup>12</sup>

Deste modo, todos os países signatários se comprometeram a adaptar em sua legislação nacional, normas e ações que coibissem a prática de trabalho escravo.

O trabalho forçado não ocorre somente quando o trabalhador é obrigado a realizar o serviço, mas também quando é enganado com falsas promessas de condições de trabalho. Ocorre que, muitas vezes essas falsas promessas impossibilitam o empregador a deixar o emprego, pois os mesmos sofrem coação física, moral ou psicológica.

A coação moral, por exemplo, pode ocorrer através do *truck system*, que nada mais é do que a servidão por dívidas. Ocorre quando o empregador obriga o

---

<sup>10</sup> OIT, 1930.

<sup>11</sup> 21 MILLION people are now victims of forced labour, ILO says. **International Labour Organization (ILO)**, jun. 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_181961/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181961/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

<sup>12</sup> Art. 1. Convenção nº 105. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 105, de 04 de julho de 1957. Convenção concernente à abolição do trabalho forçado. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_105.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_105.html)>. Acesso em: 08 abr. 2018).

empregado a gastar o seu salário dentro da empresa. Muito frequente em áreas rurais, onde o empregado, sob forte ameaça, é obrigado a comprar itens de subsistência, como comida e material de trabalho no próprio estabelecimento do empregador.

O *truck system* é o modo mais conhecido de trabalho escravo contemporâneo, e para tentar coibir tal prática, o Precedente Normativo da SDC-TST prevê que:

Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês.<sup>13</sup>

Este dispositivo contribui para a diminuição deste sistema, possibilitando a falta ao serviço para se locomover e fazer compras, para sustento próprio e de sua família. Evitando assim, a obrigação de comprar no próprio armazém do empregador.

Ricardo José Fernandes de Campos fala a respeito do *truck system*:

A conduta conhecida como servidão por dívida, afronta várias normas de proteção ao trabalho, tais como a intangibilidade do salário (art. 462, caput, da CLT), da irredutibilidade do salário (art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal) e, principalmente, a vedação à prática do *truck system* (§§ 2º e 3º do art. 462 da CLT) e a determinação do pagamento da prestação em espécie do salário em moeda corrente do país (art. 463 da CLT).<sup>14</sup>

A coação psicológica, por outro lado, ocorre quando trabalhador é ameaçado ou ofendido. Podendo ocorrer até mesmo agressão física através de castigos estabelecidos pelo empregador.

Sempre que for exigido do trabalhador o trabalho obrigatório e não espontaneamente voluntário será caracterizado trabalho forçado.

---

<sup>13</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 68. Empregado rural. Faltas ao serviço. Compras. DJ: 08 set. 1992. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN68](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN68)> Acesso em: 08 abr. 2018.

<sup>14</sup>CAMPOS, Ricardo José Fernandes de. Trabalhoescravo: a dignidade da pessoa humana e a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 32, n. 59, jul/dez 2007. p. 4. Disponível em: <<http://trt9.jus.br/portal/arquivos/1559174>>. Acesso em: 11 set. 2018.

## 2.2.2 Trabalho degradante

Condições degradantes são aquelas condições que desrespeitam as necessidades básicas do trabalhador. São aquelas que violam a dignidade da pessoa humana.

De acordo com a Orientação nº 04, da CONAETE:

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.<sup>15</sup>

Nucci afirma que para haja a constatação de condições degradantes “é preciso que o trabalhador seja submetido a um cenário humilhante de trabalho, mais compatível a um escravo do que a um ser humano livre e digno”<sup>16</sup>.

Já para Camargo de Melo, se caracteriza com péssimas condições de trabalho e de remuneração. São alguns exemplos a intermediação fraudulenta do trabalho, submissão a condições precárias pela falta de alimentação adequada, água potável, falta de saneamento básico<sup>17</sup>.

Importante ressaltar que para a caracterização do trabalho escravo contemporâneo em condições degradantes no âmbito penal é necessário que o trabalhador esteja impossibilitado de reagir. Quando for constatada uma eventual condição degradante pode configurar violação à lei trabalhista, mas por si só não é suficiente a consumação do crime.<sup>18</sup>

Com isso, pode-se determinar que a caracterização se dá com a negação de condições mínimas, equiparando-se o trabalhador como um objeto e a imposição

---

<sup>15</sup>COORDENADORIA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO (CONAETE). Portaria 231, de 12 set. 2002. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/e346715f-5885-48a0-af9c-3800148803ba/Orienta%C3%A7%C3%B5es+-+Conaete.pdf?MOD=AJPERES&CVID=iTxWe4j](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e346715f-5885-48a0-af9c-3800148803ba/Orienta%C3%A7%C3%B5es+-+Conaete.pdf?MOD=AJPERES&CVID=iTxWe4j)>. Acesso em: 29 de março de 2018.

<sup>16</sup>NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 691.

<sup>17</sup>MELO, LuisAntonio Camargo de. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, n. 26, p. 11-33, set. 2003. p. 15. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/attachments/article/2720/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2026.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2018.

<sup>18</sup>DELMANTO, Celso; DELMANTO, Roberto. DELMANTO JÚNIOR, Roberto. DELMANTO, Fábio M. de Almeida. **Código penal comentado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 534.

destas condições degradantes ao trabalhador, sendo impossibilitado de agir livremente.

O art. 5º, inciso III da Constituição Federal estabelece que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

A constituição também assegura direitos aos trabalhadores, como reduções de riscos inerentes ao trabalho (insalubridade e periculosidade), contendo normas que asseguram o direito básico fundamental do trabalhador (saúde, higiene, segurança).<sup>19</sup>

Condições degradantes devem ser conceituadas como:

Condições impostas pelo tomador de serviços que, em relação de trabalho em que prestador de serviços tem sua vontade cerceada ou anulada, com prejuízos à sua liberdade, resultam concretamente na negação de parte significativa dos direitos mínimos previstos na legislação vigente, desde que isso signifique a instrumentalização do trabalhador.<sup>20</sup>

O trabalho degradante sempre ocorrerá quando houver qualquer exigência abusiva por parte do empregador, em relação à execução do trabalho. Seja em sua intensidade, quantidade, e até mesmo a privação de direitos fundamentais, como por exemplo, intervalo para almoço, impedimento de pausa para ir ao banheiro, entre outros.

Um exemplo fica visível com a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região:

**DANO MORAL. MAQUINISTA DE TREM DA VALE. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. DESRESPEITO AO MÍNIMO EXISTENCIAL. COMPROVAÇÃO.** É patente o trabalho em condições degradantes a que estava sujeito o empregado que trabalha na função de maquinista e que é privado de utilizar o banheiro sempre que necessário, em virtude da existência de um dispositivo de segurança intitulado “*alertor*” que o impede de se afastar do painel de controle, quando em movimento a locomotiva, por mais de 1min25seg, sendo obrigado, por conseguinte, a defecar em jornais e sacos plásticos, bem como a urinar pela janela ou em copos e garrafas no mesmo local onde fazia suas refeições (cabine do

---

<sup>19</sup> Art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018).

<sup>20</sup>BRITO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. análise jurídica da exploração do trabalho. trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 101.



trem). Tal situação atenta contra a garantia do mínimo existencial: conjunto de garantias materiais para uma vida digna.<sup>21</sup>

Podemos observar que o trabalho degradante viola direitos fundamentais, com a ausência de condições básicas de higiene, alimentação, ou qualquer desrespeito aos direitos indisponíveis do trabalhador, ferindo assim a sua dignidade.

### 2.2.3 Jornada Exaustiva

A jornada de trabalho máxima no Brasil é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser estendida por mais 2 (duas) horas extraordinárias. Para tanto, é necessário acordo escrito entre o empregador e o empregado ou previsão em convenção ou acordo coletivo.

Quando essa jornada for estendida, deverá ser acrescido na remuneração um adicional de no mínimo 50%, conforme prevê o art. 59 da CLT:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.  
§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

A jornada exaustiva fica caracterizada quando se ultrapassa a previsão legal por reiteradas vezes. Trabalhar por exemplo, mais de 10 (dez) horas quase todos os dias pode ser caracterizado como jornada exaustiva.

De acordo com o programa “Escravo, nem pensar!”, criado pela ONG Repórter Brasil, jornada exaustiva é:

Aquela jornada em que o tempo de descanso não é suficiente para que a pessoa consiga recuperar suas forças para a jornada seguinte, por causa do desgaste provocado pelas condições de trabalho. Em muitas situações, extrapola o limite estipulado pela legislação, sem pagamento de horas

---

<sup>21</sup>PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário, n. 00008020820115080117 0000802-08.2011.5.08.0117. Rel.: Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, 1ª Turma. DJ: 22 fev. 2013. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299943700/recurso-ordinario-ro-8020820115080117-0000802-0820115080117/inteiro-teor-299943708>>. Acesso em: 11 set. 2018.

extras. Há casos em que o descanso semanal não é respeitado. As jornadas podem ir de segunda a segunda, com poucas horas de descanso. Assim, o trabalhador também fica impedido de manter vida social e familiar.<sup>22</sup>

Cabe destacar inclusive, que essas condições afastam do trabalhador o direito de repouso, lazer, convívio social e familiar, com consequências de abalos psicológicos ou à saúde.

A CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravoproduziu as seguintes orientações sobre o tema:

Orientação 03. Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade.

Podemos observar que a intensidade do trabalho também pode representar jornada exaustiva, tendo em vista que muitos trabalhadores são submetidos a estresses extremos, como é o exemplo de trabalhadores da área rural, que sob sol forte realizam repetidos movimentos utilizando força bruta, chegando ao ponto de sofrerem acidentes de trabalho em razão da exaustão.

Recentemente, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho condenou o empregador ao pagamento de danos morais à um empregado que cumpria jornada exaustiva:

**DANO MORAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. RESTRIÇÃO AO DIREITO SOCIAL AO LAZER.** As regras de limitação da jornada e duração semanal do trabalho tem importância fundamental na manutenção do conteúdo moral e dignificante da relação laboral, preservando o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput). É fácil perceber que o empresário que decide descumprir as normas de limitação temporal do trabalho não prejudica apenas os seus empregados, mas tenciona para pior as condições de vida de todos os trabalhadores que atuam naquele ramo da economia. Diante desse quadro, tem-se que a deliberada e reiterada desobediência do empregador às normas de limitação temporal do trabalho ofende toda a população, que tem por objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). Tratando-se de lesão que viola bem jurídico indiscutivelmente caro a toda a

---

<sup>22</sup>REPÓRTER BRASIL. **Escravo, nem pensar**: uma abordagem sobre trabalho escravo contemporâneo na sala de aula e na comunidade. (Programa “Escravo, nem pensar!”). 2. ed. atual. São Paulo: Repórter Brasil, 2012. p. 30.

sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral. Frise-se que, na linha da teoria do *danum in reipsa*, não se exige que o dano moral seja demonstrado. Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pela exigência de prática de jornada exaustiva e consequente descumprimento de norma que visa à manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores no Brasil. Recurso de revista conhecido e desprovido.<sup>23</sup>

A jurisprudência tem entendido que a jornada exaustiva ocasiona em dano existencial. A limitação está, portanto, ligada à dignidade da pessoa humana.

A declaração Universal dos Direitos humanos destaca em seu Art. XXIV que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Deste modo, podemos observar que a caracterização da jornada exaustiva pode se dar exclusivamente por meio da reiterada extrapolação de jornada ou também por meio da intensidade de trabalho realizado durante muitas horas. A jornada exaustiva.

---

<sup>23</sup>BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista, n. 4112-57.2013.5.03.0063. Rel.: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma. DJ: 11 mar. 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/415999441/recurso-de-revista-rr-36904120125120007>>. Acesso em: 11 set. 2018.

### 3 AÇÕES PROMOVIDAS PARA COMBATER O TRABALHO ESCRAVO

De acordo com o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de escravo, criado pelo Ministério público do Trabalho e emprego, o Brasil reconheceu oficialmente a existência de trabalho em condições análogas à escravidão apenas em 1995. Somente a partir deste momento o Governo Brasileiro deu início às medidas para erradicá-la.<sup>24</sup>

Apesar de o Brasil ter reconhecido a existência de trabalho escravo contemporâneo tardiamente, o país é referência na implantação de mecanismos de combate ao trabalho escravo. Tendo como principais órgãos fiscalizadores o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego é órgão do Poder Executivo, responsável por receber as denúncias de trabalho escravo e verificá-las. Para averiguação das denúncias, contam ainda com o Grupo Especial de Fiscalização Móvel para intensificar a fiscalização das atividades. Estes grupos são essenciais para chegar em lugares com difícil acesso, conseguindo resgatar os trabalhadores de fazendas e locais afastados.

Detêm ainda, de uma Lista Suja, na qual é registrado quem são os empregadores que mantiveram empregados em condições degradantes. Essa Lista serve inclusive para aplicar sanções, como o cancelamento de financiamentos por bancos públicos. Previsto na Portaria Interministerial nº 2:

Em vigor desde 19 de outubro de 2004, foi instituído pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego por meio da Portaria 540, revogada desde 12 de maio de 2011 pela Portaria Interministerial n. 2/2011, que enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, mantendo, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, originalmente instituído pelas Portarias n.º 1.234/2003/MTE e 540/2004/MTE. Para isso, valeu-se de suas atribuições conferidas pela Constituição Federal de 1988,

---

<sup>24</sup>BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de Combate ao trabalho em condições análogas às de escravo. Brasília: TEM, 2011. p. 8. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2018.

em seu artigo 87, parágrafo único, inciso II, no âmbito do respectivo Ministério.<sup>25</sup>

A Lista Suja sofre diversas críticas a respeito de sua constitucionalidade. Muitos alegam sua ilegalidade, com base nos princípios da inocência e da reserva legal. De outro lado, há que se falar que o cadastro não viola o ordenamento jurídico pois seguem princípios constitucionais fundamentais que constituem o Estado Democrático de Direito.

Já o Ministério Público do Trabalho (MPT) criou em 12 de setembro de 2002, a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE).<sup>26</sup>

A CONAETE tem como objetivo:

Integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em plano nacional, uniforme e coordenado, para o combate ao trabalho escravo, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho.<sup>27</sup>

O MPT também realiza diversas ações para erradicar o trabalho análogo à escravidão, principalmente por meio de ações judiciais. Desde então, vêm implementando medidas e realizando projetos para este fim.

De acordo com a Orientação nº 01 da CONAETE, os Membros do Ministério Público do Trabalho devem colaborar com os demais órgãos e parceiros, realizando reuniões com seus respectivos representantes para determinar as prioridades e demais procedimentos.<sup>28</sup>

Esses órgãos tentam erradicar o trabalho escravo de diversas formas, tais quais: a) dando atenção ao trabalhador, através do resgate, da inclusão e informações, para que não se submeta novamente ao trabalho com estas condições;

---

<sup>25</sup>BRASIL. Portaria Interministerial n. 2, de 12 maio 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004. Brasília, 13 out. 2011. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P02\\_11.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P02_11.html)>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>26</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha do trabalho escravo. [200-?]. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada\\_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129-kQBZvTc](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129-kQBZvTc)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

<sup>27</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <[http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho%20escravo](http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho%20escravo)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

<sup>28</sup> BRASIL, 2002.

b) realizando sanções aos empregadores, para dificultar cada vez mais a prática; c) alertando a população em geral, para que compreendam que trabalho escravo contemporâneo é uma realidade, e que a denúncia é muito importante para coibir tais práticas.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>BRASIL, [200-?], p. 11.

#### 4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A OIT surgiu diante do contexto da pós Primeira Guerra Mundial, no ano de 1919, com o Tratado de Versalhes.

É uma agência especializada vinculada a ONU. Porém, é autônoma e goza de personalidade jurídica própria.

Foi criada com o objetivo de promover a justiça social. “Formada por representantes de trabalhadores, empregadores e governo”, que são “responsáveis pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho”.<sup>30</sup>

É constituída por uma estrutura tripartide, com representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores. A única com tal estrutura que integra o sistema da Organização das Nações Unidas.<sup>31</sup>

Os representantes “participam em situação de igualdade para fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais do trabalho vantajosas para os trabalhadores”<sup>32</sup>.

Por ser uma organização com tal estrutura, para Carlos Roberto Husek é uma organização única, capaz de elaborar normas tanto pelo Estado quanto pelos sujeitos da relação jurídica do trabalho.

Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga, “a OIT é uma entidade que visa orientar as políticas legislativas para todos os países membros, objetivando internacionalizar disposições sobre o trabalho”<sup>33</sup>.

Ao todo, a OIT adotou 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre os mais variados temas.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. 2018. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

<sup>31</sup>VILLATORE, Marco Antônio César; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito internacional do trabalho e a organização do trabalho e a organização internacional do trabalho**: um debate atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 80.

<sup>32</sup>ALVARENGA, Rúbia Zanotellide. **Trabalho decente**. São Paulo: LTR, 2016. p. 102.

<sup>33</sup> Ibid., p. 97.

<sup>34</sup>NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 09 maio 2018.

#### 4.1 O TRABALHO DECENTE CONFORME A OIT

A Organização Internacional do Trabalho trouxe um grande avanço para o cenário atual. No final do Século XX, concluiu pela necessidade de formalizar o conceito de trabalho decente, visando sempre melhoradas condições de trabalho:

Sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (o respeito aos direitos no trabalho, a promoção de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), o Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.<sup>35</sup>

Cavalcante e Villatore acreditam que a OIT passou a defender a ideia de um trabalho decente para possibilitar uma “globalização justa, capaz de oferecer a inclusão social”, independente do sexo e condição social<sup>36</sup>.

A OIT determina que o trabalho deve ser adequadamente remunerado, com condições plenas de liberdade, equidade e segurança. Sempre priorizando a dignidade da pessoa humana. É, portanto, um trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares, de modo que sejam garantidos todos os direitos fundamentais do trabalhador.

O principal pilar da OIT é a defesa do trabalho decente e a defesa dos direitos fundamentais do trabalho<sup>37</sup>. Com o fundamento de que trabalho é fonte de “dignidade pessoal, estabilidade familiar, paz na comunidade” e também “de democracias que produzem para as pessoas o crescimento econômico que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas”. Além

---

<sup>35</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A OIT no Brasil: trabalho Decente para uma vida digna**. Brasília, dez. 2012. p. 3. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_234393.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_234393.pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2018.

<sup>36</sup>CALALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017. p. 9-24.

<sup>37</sup>JAVILLIER, Jean-Claude. **Introducción a OIT: derechos fundamentales em el trabajo**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 2003. p. 12.



disso, considera que “o emprego produtivo e o trabalho decente são elementos-chave para alcançar a redução da pobreza”<sup>38</sup>.

De acordo com a OIT, “o controle abusivo de um ser humano sobre o outro é a antítese do trabalho decente”<sup>39</sup>.

Conceitua, portanto, José Cláudio Monteiro:

Trabalho decente, então é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade do trabalho; à liberdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.<sup>40</sup>

Para auxiliar na garantia desses direitos, foi criada no Brasil a Agenda do Trabalho Decente, que nada mais é do que um acordo "feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais".<sup>41</sup>

Essa agenda prioriza a uma nova geração com melhores oportunidades de emprego, a igualdade de tratamento e a erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil.

No âmbito internacional, em 2008 a OIT publicou a Declaração sobre a Justiça Social por uma globalização equitativa. O objetivo dessa declaração é reafirmar alguns conceitos. “Reafirmando os preceitos do trabalho decente, sobretudo considerando as medidas de proteção social”<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup>ROMITA, ArionSayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 239.

<sup>39</sup>GENEBRA. Secretaria Internacional do Trabalho. **Não ao trabalho forçado**. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Tradução de Edilson Alckimim Cunha. 2002. p. 13. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/trabalho\\_escravo/relatorio\\_oit\\_ nao\\_trab\\_escravo.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/trabalho_escravo/relatorio_oit_ nao_trab_escravo.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>40</sup>BRITO FILHO, 2013, p. 57.

<sup>41</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promoção do trabalho decente no Brasil**. 2018. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302660/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang-pt/index.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

<sup>42</sup>AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015. p. 61.

## 4.2 CONVENÇÕES, ACORDOS E TRATADOS INTERNACIONAIS QUE COÍBEM O TRABALHO ESCRAVO

### 4.2.1 Organizações das Nações Unidas e a preocupação com o trabalho escravo

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada em 1945, depois da Segunda Guerra Mundial, com o fim de zelar pela paz e desenvolvimento mundial, bem como desenvolver a cooperação entre os povos<sup>43</sup>. Surgindo para substituir a Liga das Nações, existente na época.

Atualmente a ONU possui 193 Países membros, regido com seis principais órgãos: a Assembleia Geral, com atribuições para deliberar a respeito de qualquer questão que afete a paz e a segurança internacional. Há também um Conselho de Segurança, que toma as decisões que obrigatoriamente os países membros devem cumprir, além de examinar situações que possam interferir na paz mundial. Já o Conselho Econômico e Social (ECOSOC) que coordena todo "trabalho econômico e social da ONU e das instituições e organismos especializados do sistema". Em seguida, a Corte Internacional de justiça é o "principal órgão judiciário das Nações Unidas", tem o poder sobre quaisquer litígio internacional. E por fim, o Secretariado que administra todos os programas e políticas da ONU e "analisa os problemas econômicos e sociais".<sup>44</sup>

A preocupação com o trabalho escravo teve início aproximadamente na década de 30, com a edição da Convenção nº 29, onde todos os países membros assumiram a responsabilidade de "abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível".<sup>45</sup>

Já em 1948, a ONU promulgou a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Buscando a preservação da dignidade humana estabeleceu direitos básicos de todos os seres humanos. É considerado o marco inicial da preocupação mundial com os direitos humanos.

---

<sup>43</sup>NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **História da Organização**. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>>. Acesso em: 21 maio 2018.

<sup>44</sup>NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **Como funciona**. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/como-funciona/#verticalTab1>>. Acesso em: 21 maio 2018.

<sup>45</sup>NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **Trabalho Escravo**. Brasília, abr. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2018.

O artigo 4º da Declaração Universal dos Direitos humanos prevê que: “ninguém pode ser mantido em escravidão ou em servidão; a escravatura e o comércio de escravos, sob qualquer forma, são proibidos.”

Em seu artigo 23, também prevê que:

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.<sup>46</sup>

“Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação”.<sup>47</sup>

#### 4.2.2 Convenção sobre a Escravidão

A Convenção sobre a Escravidão foi promulgada em 1926, pela então Liga das Nações. Também conhecida como Convenção de Genebra, foi um acordo entre os estados membros com o objetivo de combater a escravidão.

Em seu art. 1º conceitua a escravidão sendo como "o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade"<sup>48</sup>.

Além disso, o documento reconhece o uso de trabalho forçado para fins públicos. O documento em geral, abordava questões polêmicas à época, e talvez por este motivo não conseguiu atingir seus objetivos, de reprimir e abolir o trabalho escravo.

---

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948.

<sup>47</sup> NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **O que são direitos humanos?** 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

<sup>48</sup> GENEBRA. Convenção sobre a escravatura, assinada em Genebra, em 25 de Setembro de 1926, e emendada pelo protocolo aberto à assinatura ou à aceitação na sede da organização das Nações Unidas, Nova York, em 7 de dezembro de 1953. Disponível em: <[http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao\\_escravatura\\_genebra\\_1926.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_escravatura_genebra_1926.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2018.

#### 4.2.3 Convenções sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório

A Convenção nº 29 foi adotada em 28 de junho de 1930, na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra. Foi promovida com o fim de abolir o trabalho forçado ou obrigatório. Porém ainda admitia a exceção em caso de serviço militar, trabalho penitenciário e também em situações de emergência.

Conjuntamente, a Convenção nº 105 também surgiu como um meio de eliminar o trabalho forçado em todas as suas formas.

Se a Convenção sobre a escravidão admitia o trabalho forçado em caráter excepcional, esta Convenção não deixa nenhuma margem para o trabalho escravo. Proibindo assim, toda e qualquer forma, incluindo o meio do trabalho como castigo ou punição.

#### 4.2.4 Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado

Em 1957 foi convocada a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Com a constatação da existência persistente do trabalho forçado fez-se necessário a criação de uma nova Convenção Internacional.

O Art. 1º da Convenção prevê que:

Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado**. 1957. Disponível em: <[http://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados\\_e\\_Convencoes/Emprego/convencao\\_sobre\\_abolicao\\_do\\_trabalho\\_forcado.htm](http://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Emprego/convencao_sobre_abolicao_do_trabalho_forcado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

É a Convenção mais recente da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema. Com o objetivo unicamente de abolir imediatamente todo e qualquer tipo de trabalho forçado.

## 5 INDÚSTRIA DE CRUZEIROS MARÍTIMOS

Não se tem registro do uso da primeira embarcação, mas desde os primórdios vários povos utilizavam-se de meios de transporte alternativos, para conquistar novas terras e buscar riquezas em outros continentes. Nesse cenário, surgiu-se a necessidade da utilização dos navios também para transportes de pessoas nos trechos da Europa e América. Dentro desses navios, a diferença de classes sociais era visível, quem tinha maior poder aquisitivo, por exemplo, tinha acesso a áreas distintas, com acomodações luxuosas e tratamento diferenciado. Enquanto as pessoas em classe econômica tinham restrições de circulação em diversas áreas do navio e dividiam cabines muito inferiores.

Em 1900 foi construído o primeiro navio que seria utilizado exclusivamente para o fim de turismo marítimo, batizado de *Prinzessin Victoria Luise*. Foi projetado para atender a classe alta da sociedade. Porém, após aproximadamente 5 anos de sua estreia, o navio bateu em algumas pedras e foi declarada sua perda total<sup>50</sup>.

No ano de 2000, o número de pessoas que utilizavam-se deste tipo de serviço cresceu exponencialmente e hoje é o tipo de turismo que mais cresce no mundo anualmente, de acordo com dados do *Cruise Norway*.<sup>51</sup>

Estatísticas da Organização Mundial do Turismo revelam que:

As expectativas otimistas do órgão em relação às viagens no mundo, alcançando o patamar de 1,235 bilhão em 2016, ante 1,189 bilhão em 2015 (3,9% a mais). Do total de 1,235 bilhão de chegadas internacionais de turistas previstas para 2016, 619,7 milhões correspondem à Europa (12,2 milhões a mais do que em 2015), 302,9 milhões à Ásia e Pacífico (um aumento de 23,6 milhões), 200,9 milhões às Américas (um acréscimo de 8,2 milhões), 58,2 milhões à África (4,4 milhões a mais) e 53,6 milhões ao Oriente Médio (2,3 milhões a menos). As estimativas para 2017 são de que seja alcançado o nível recorde de 1,272 a 1,284 bilhão de chegadas internacionais de turistas (de 3% a 4% a mais do que em 2016).<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup>GRACE, Michael L. The Prinzessin Victoria Luise – world's first cruise ship. **CruisingthePast**, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.cruiselinehistory.com/the-prinzessin-victoria-luise-worlds-first-cruise-ship/>>. Acesso em: 23 maio 2018.

<sup>51</sup>2017 & PROGNOSE 2018 - Antallpassasjerer. **CruiseNorway**, 2018. Disponível em: <<https://www.cruise-norway.no/viewfile.aspx?id=5426>>. Acesso em: 24 maio 2018.

<sup>52</sup>CRUISE LINES INTERNATIONAL ASSOCIATION (CLIA BRASIL). **Cruzeiros marítimos**: estudos de perfil e impactos econômicos no Brasil. Temporada 2016-2017. São Paulo, 2017. p. 8. Disponível

Com esse crescimento exponencial da indústria de cruzeiros marítimos, foram gerados milhares de empregos. De acordo com dados da *Cruise Lines Internacional Association* (CLIA), que é a autoridade da comunidade global de Cruzeiros, “na temporada 2016/2017 foram gerados 25.279 postos de trabalho na economia brasileira<sup>53</sup>.” Ressaltando ainda, que “de acordo com a legislação de cabotagem brasileira, as operadoras de Cruzeiros têm obrigação de preencher um mínimo de 25% de suas vagas com tripulação brasileira”<sup>54</sup>.

## 5.1 EMBARCAÇÃO E SUJEITOS DO DIREITO MARÍTIMO

Conceitua Husek: “embarcação é toda construção suscetível de se locomover na água. O navio, assim, é uma espécie de embarcação”<sup>55</sup>.

O art. 2º da Lei nº 9.537/1997, ainda descreve:

V — Embarcação — qualquer construção, inclusive as plataformas flutuantes e, quando rebocadas, as fixas, sujeitas a inscrição na autoridade marítima e suscetível de se locomover na água, por meios próprios ou não, transportando pessoas ou cargas.

Existem quatro elementos que caracterizam o navio: o seu nome, sua tonelagem, sua classe e sua arqueação.

Primeiramente, o navio deve ter um nome, este é o principal responsável por sua individualização. Nas embarcações que navegam em mar aberto é necessário que o registro do nome seja único no país. Por consequência, não é permitido nenhum nome obscuro ou contrário senso comum.

Em seguida, o navio é classificado pelas Sociedades Classificadoras<sup>56</sup> de acordo com suas condições de navegabilidade.

---

em: <[http://www.abremar.com.br/down/Cruzeiros\\_2017\\_Portugues\\_WEB\\_FINAL.pdf](http://www.abremar.com.br/down/Cruzeiros_2017_Portugues_WEB_FINAL.pdf)>. Acesso em: 24 maio 2018.

<sup>53</sup> CRUISE LINES INTERNATIONAL ASSOCIATION (CLIA BRASIL), 2017, p. 24.

<sup>54</sup> CRUISE LINES INTERNATIONAL ASSOCIATION (CLIA BRASIL). **Os impactos do setor de cruzeiros marítimos na área do emprego (mundial e Brasil)**. out. 2015. Disponível em: <<http://abremar.com.br/os-impactos-do-setor-de-cruzeiros-maritimos-na-area-do-emprego-mundial-e-brasil/>>. Acesso em: 24 maio 2018.

<sup>55</sup> HUSSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 107.

A tonelagem e a arqueação dizem respeito ao tamanho e seu volume, respectivamente. “Nenhuma embarcação, no Brasil, por força da Normam 01 - Capítulo 08 poderá trafegar em mar aberto sem que antes tenha sido previamente arqueada, com exceção aos navios de guerra”<sup>57</sup>.

Após a realização de todos esses elementos essenciais, a embarcação estará pronta para uso e fruição.

Além disso, é importante conceituar a diferenciação entre os principais sujeitos do direito marítimo. Por isso, o Art. 2º da Lei 9.537/1997 define:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, ficam estabelecidos os seguintes conceitos e definições:

III - Armador - pessoa física ou jurídica que, em seu nome e sob sua responsabilidade, apresta a embarcação com fins comerciais, pondo-a ou não a navegar por sua conta;

IV - Comandante (também denominado Mestre, Arrais ou Patrão) - tripulante responsável pela operação e manutenção de embarcação, em condições de segurança, extensivas à carga, aos tripulantes e às demais pessoas a bordo;

O Armador é o responsável por gerenciar a embarcação, por sua conta e risco. Difere-se do proprietário, pois “o armador tem a gestão náutica e atua como o empresário da navegação, já o proprietário é aquele que detém o direito de propriedade”<sup>58</sup>.

Lacerda ainda define:

Denomina-se armador aquela pessoa que arma o navio, isto é, no sentido jurídico, que providencia o provimento de uma embarcação e também a explora comercialmente, seja em serviços de transportes, seja nos serviços de pesca, ou nos de reboque, etc.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> As Sociedades Classificadoras são empresas, entidades ou organismos que atuam no controle, regularização e certificação dos navios.

<sup>57</sup>VIANNA, Godofredo Mendes. **Direito marítimo**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. Direito. Graduação. 2016. v. 1. p. 27. Disponível em: <[https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u1882/direito\\_maritimo\\_2016-2\\_1.pdf](https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u1882/direito_maritimo_2016-2_1.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>58</sup>ARAUJO, André Cesar Rebelo. A responsabilidade civil dos armadores no Direito Marítimo brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, 2013. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/28257/a-responsabilidade-civil-dos-armadores-no-direito-maritimo-brasileiro#\\_Toc359967888](https://jus.com.br/artigos/28257/a-responsabilidade-civil-dos-armadores-no-direito-maritimo-brasileiro#_Toc359967888)>. Acesso em: 04 jun. 2018.

<sup>59</sup>LACERDA, José Candido Sampaio de. **Curso de direito privado da navegação**. 3. ed. rev. e atual. por Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. p. 69.



Comandante, por sua vez, é quem dirige e responde pela embarcação. É considerado o “representante” da embarcação. Sendo responsável pela embarcação, sua carga, sua tripulação e todos a bordo. Todas as suas atribuições estão expressas item 0401 da Norma da Autoridade Marítima para Aquaviários (NORMA/DPC 13).

Não podemos deixar de citar os trabalhadores de embarcações em alto mar, que são denominados tripulantes.

De acordo com o art. 2º, XX da Lei 9.537/1997, tripulante é o “aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação”.

Não podendo se encaixar nesta categoria, portanto, os passageiros, os trabalhadores portuários e os trabalhadores da indústria petroleira. Só podem ser tripulantes aqueles que forem empregados do armador do navio. Os demais não são trabalhadores marítimos e respondem ao Comandante do navio.

## 5.2 MAR TERRITORIAL BRASILEIRO

O mar territorial corresponde a uma faixa de mar que é considerado território de determinado país.

A Lei nº 8.617/1993 determina que:

Art. 1º O mar territorial brasileiro compreende uma faixa de doze milhas marítima de largura, medidas a partir da linha de baixa-mar do litoral continental e insular, tal como indicada nas cartas náuticas de grande escala, reconhecidas oficialmente no Brasil.

Parágrafo único. Nos locais em que a costa apresente recorte profundos e reentrâncias ou em que exista uma franja de ilhas ao longo da costa na sua proximidade imediata, será adotado o método das linhas de base retas, ligando pontos apropriados, para o traçado da linha de base, a partir da qual será medida a extensão do mar territorial.

Art. 2º A soberania do Brasil estende-se ao mar territorial, ao espaço aéreo sobrejacente, bem como ao seu leito e subsolo.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup>BRASIL. Lei nº 8.617, de 4 de janeiro de 1993. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileiros, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 jan. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8617.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8617.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

O mar territorial brasileiro, portanto, corresponde a uma faixa de águas costeiras de 12 milhas marítimas (22 quilômetros). Essa distância é contada a partir do litoral de um Estado. A partir dessa distância o Brasil não possui mais soberania.

### 5.3 NAVIOS EM ALTO-MAR

De acordo com o art. 86 da Convenção de *Montenegro Bay*:

As disposições da presente Parte aplicam-se a todas as partes do mar não incluídas na zona econômica exclusiva, no mar territorial ou nas águas interiores de um Estado, nem nas águas arquipélagicas de um Estado arquipélago. O presente artigo não implica limitação alguma das liberdades de que gozam todos os Estados na zona econômica exclusiva de conformidade com o artigo.<sup>61</sup>

Assim podemos concluir que alto-mar é toda parte do mar não incluída no mar territorial e na zona econômica de um Estado. É de uso comum de todos os Estados Internacionais.

Para Husek, o alto-mar é pertencente a todos os Estados, “patrimônio da coletividade humana”.<sup>62</sup>

Eliane Maria Octaviano Martins conceitua:

O alto-mar, sob a égide do art. 86 da CNUDM III, compreende todo o espaço marítimo não incluído nas zonas marítimas de um Estado, nem nas águas de um Estado arquipélago, não estando, portanto, sujeito ao domínio marítimo de nenhum Estado costeiro.<sup>63</sup>

O Art. 2º da Convenção de Genebra de 1958 fala sobre:

---

<sup>61</sup> BRASIL. Decreto 99.165 de 12 de março de 1990. Promulga a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar. **Diário Oficial da União**, Brasília. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1990/decreto-99165-12-marco-1990-328535-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 set. 2018.

<sup>62</sup> HUSEK, 2015, p. 172.

<sup>63</sup> MARTINS, Eliane Maria Octaviano. **Curso de direito marítimo**. 4. ed. Barueri: Manole, 2013. p. 97.

O alto-mar estando aberto a todas as nações, nenhum Estado pode legitimamente pretender submeter uma parte qualquer à sua soberania. A liberdade do alto mar exerce-se nas condições determinadas nos presentes artigos e nas outras regras do direito internacional. Ela comporta, nomeadamente, para os Estados com ou sem litoral: 1) A liberdade de navegação; 2) A liberdade de pesca; 3) A liberdade de colocar cabos e oleodutos submarinos; 4) A liberdade de sobrevoar. Estas liberdades, assim como as outras liberdades reconhecidas pelos princípios gerais do direito internacional, são exercidas por todos os Estados, tendo em atenção razoável o interesse que a liberdade do alto mar representa para os outros Estados.<sup>64</sup>

Vários textos normativos internacionais reafirmam que a liberdade do alto-mar deve ser assegurada. A Convenção ainda estabelece que todos os Estados possuem o direito de navegação no alto-mar, desde que com navios que arvoem a sua bandeira.

Importante ressaltar que para que um navio esteja apto a navegar em alto-mar deve ser devidamente registrado para arvorar com a bandeira de seu respectivo país.

#### 5.4 REGISTRO DAS EMBARCAÇÕES

Todas as embarcações devem ser devidamente registradas, pois é através do registro que se determina a nacionalidade dos mesmos.

O navio arvora com a bandeira do país de registro, e conseqüentemente, a legislação do país deve ser aplicada. Somente com o registro a embarcação está autorizada a navegar em alto-mar<sup>65</sup>.

A Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, em seu art. 91, exige que exista um vínculo substancial entre o Estado e o navio.<sup>66</sup>

O Art. 92 da Convenção também prevê que:

---

<sup>64</sup>GENEBRA. Decreto-Lei n.º 44490. Convenção sobre o alto mar, aprovada na 1.ª Conferência de Direito do Mar, realizada em Genebra em 1958, e assinados em 28 de Outubro do mesmo ano. Genebra, 29 abr. 1958. Disponível em: <[http://www.aquaseg.ufsc.br/files/2011/07/Conven\\_Alto\\_mar\\_1958.pdf](http://www.aquaseg.ufsc.br/files/2011/07/Conven_Alto_mar_1958.pdf)>. Acesso em: 31 maio 2018.

<sup>65</sup> Alto mar é tudo aquilo que não faz parte das faixas sob jurisdição do país costeiro, ou seja, é tudo que não for águas interiores, mar territorial, zona contígua, ZEE, nem águas arquipelágicas. (ZANELLA, Tiago V. **Curso de direito do mar**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 232).

<sup>66</sup>BRASIL. Decreto n. 1.530. Convenção das Nações Unidas sobre o direito do mar. Declara a entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, concluída em Montego Bay, Jamaica, em 10 de dezembro de 1982. Brasília, 22 jun. 1995. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/noticias/documentos/convencao-onu-mar>>. Acesso em: 31 maio 2018.

O navio navegará sob a bandeira de somente um Estado e, salvo em casos expressamente previstos em Tratados Internacionais ou em Convenções, estará sujeito à sua exclusiva jurisdição quando em alto-mar. Um navio não pode mudar sua bandeira durante a viagem ou quando num porto de escala, salvo no caso de uma real transferência de propriedade ou mudança de registro.

No alto-mar, como não existe soberania foi criada a nacionalidade das embarcações. Sem bandeira, o navio poderia ser reconhecido como navio pirata. Com o registro, a embarcação passa a ser considerado domínio do país de onde foi registrado, logo, tudo que acontece dentro da embarcação responde às suas leis próprias.

Os registros são classificados em nacionais e abertos. Nos registros nacionais, o Estado exerce um maior controle sobre os navios, sempre subordinado a legislação vigente. Já os registros abertos, se subdividem em Bandeira de Conveniência e Segundos Registros.

A Bandeira de Conveniência se caracteriza pela facilidade de registro, com incentivos fiscais. Há uma maior flexibilidade, não precisa existir um vínculo entre o Estado de Registro e o navio. Nada mais é do que uma bandeira de aluguel, pois arvora com uma bandeira diferente daquele país onde foi registrado.

Segundo registro “é concedido por nações que já possuem registro nacional a navios de sua ou de outras nacionalidades”<sup>67</sup>.

De acordo com o Art. 3º da Lei 9432/97:

Terão o direito de arvorar a bandeira brasileira as embarcações:  
I - Inscritas no Registro de Propriedade Marítima, de propriedade de pessoa física residente e domiciliada no País ou de empresa brasileira;  
II - Sob contrato de afretamento a casco nu, por empresa brasileira de navegação, condicionado à suspensão provisória de bandeira no país de origem.

O Brasil ampara a hipótese do segundo registro, onde embarcações estrangeiras podem adotar a bandeira brasileira.

---

<sup>67</sup>COSTA, Antônio. A UNCLOS, o mar livre e as bandeiras de conveniência. fev. 2014. p. 2-3. Disponível em: <<https://transportemaritimoglobal.files.wordpress.com/2014/02/a-unclos-o-mar-livre-e-as-bandeiras-de-conveniencia.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2018.

## 5.5 LEI DO PAVILHÃO

A Lei do Pavilhão, introduzida através do Decreto nº 18.871/1929 – Código de Bustamante dispõe que todas as relações de trabalho da tripulação de navios sejam regidas pela Lei do País do registro da embarcação.

Theophilo de Azeredo Santos conceitua:

O pavilhão nacional, simboliza sua nacionalidade e indica o Estado a cujo regime jurídico está submetido e é nessa ideia que se considera o navio como porção flutuante ou como prolongamento do país a que pertence, e de que defluem consequências consideráveis. Primordialmente, tem direito à proteção das autoridades administrativas, civis e militares, do país a que pertence, assistência dos navios de sua marinha de guerra, devendo reciprocamente, obediência às ordens do Governo, submissão à vigilância dos navios de guerra e às instruções dos seus agentes consulares.<sup>68</sup>

Porém, nem sempre a referida Lei será adotada, devido a chamada “bandeira a favor”. A Bandeira a favor é reconhecida pela doutrina e se verifica quando o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação, ou seja, com o armador.

Segundo a lição de Valentim Carrion:

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 [...] 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 [...] e pelas possíveis fraudes da 'bandeira de favor' [...]. Por isso, mesmo os que aderem àquele critério [...] estabelecem exceções importantes; é o caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro. Russomano refere-se à nacionalidade da empresa, mas no Brasil o que pesa é o lugar onde são desenvolvidas as atividades ou onde se deu a contratação, a fim de que, sempre que possível, prevaleçam a norma e a jurisdição nacionais, evitando-se artifícios que deixem o trabalhador desprotegido quanto ao direito material específico e previdenciário, assim como quanto ao processual.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>SANTOS, Theophilo de Azeredo. **Direito da navegação (marítima e aérea)**. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 43.

<sup>69</sup>CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 27.

Desta maneira, as empresas de cruzeiros marítimos podem tentar se esquivar de suas obrigações. Muitas vezes a empresa é registrada em um determinado País, mas têm suas embarcações registradas em outro diverso. Tal motivo se dá para se beneficiar das legislações de determinado local e favorecer unicamente o empregador.

## 5.6 CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO MARÍTIMO

A Convenção do Trabalho Marítimo, aprovada durante a 94ª Conferência Internacional do Trabalho em 2006, trouxe a garantia de muitos direitos aos trabalhadores marítimos. Foi promovida para uniformizar as normas do direito marítimo tendo em vista que só haviam algumas normas esparsas. Objetivando, portanto, agrupar todas as convenções e recomendações internacionais e também trazer condições decentes de trabalho aos marítimos.

Abrange diversos temas, tais quais: idade mínima, forma de recrutamento, jornada de trabalho dos marítimos, seu intervalo de jornada, acomodações, entre outros.

Rodrigo de Lacerda Carelli estabelece em seu Artigo:

Com o fim de estabelecer efetivamente esse patamar mínimo de direitos globalmente, e ser o quarto pilar da regulação internacional marítima, juntamente com as convenções chaves da Organização Marítima Internacional, a OIT teve a preocupação de, ao contrário das demais convenções, que entram em vigor doze meses após a ratificação pelo país membro, que a MLC entrasse em vigor após grande parte do setor marítimo ser atingido efetivamente. Estabeleceu-se, assim, que entraria em vigor após ser atendido o mínimo de 30 países ratificantes, bem como fossem representados 33 por cento da tonelagem bruta mundial da navegação nas ratificações. A MLC entrou em vigor em 30 de agosto de 2013.<sup>70</sup>

A Convenção sobre o Trabalho Marítimo é organizada em três partes: os Artigos, as Regras e o Código.

---

<sup>70</sup>CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista**. fev. 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-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 04 set. 2018.

Os Artigos são compostos basicamente por princípios e direitos fundamentais que regem o trabalho marítimo. Já as regras se dividem em cinco títulos, tratando de diversas áreas, tais como: requisitos mínimos para o labor a bordo, as condições de trabalho, alimentação, entre outros.

A análise da legislação internacional aplicável aos marítimos convencionalizada em 2006 evidencia a existência de dispositivos específicos e até mais benéficos que atendem a situações peculiares.

## 5.7 CONTRATOS DE TRABALHO

Muitos trabalhadores buscam uma forma de mudar de vida, e com isso acabam tentados pelo trabalho como tripulante em navios de cruzeiro. O salário é atrativo, pago em moeda estrangeira, em dólar ou euro. Alguns requisitos são: ter no mínimo 21 anos, ter um nível de inglês intermediário e alguns cursos devem ser realizados conforme o cargo pretendido. A carga horária também é bem exaustiva, podendo chegar até doze horas por dia.

Quem opta por essa opção deve ter em mente quais suas vantagens e desvantagens. Muitos escolhem pelos benefícios, quais sejam: salários pagos em dólar ou em euro sem descontos, além disso, há alimentação gratuita no local, seguro de vida, oportunidade de conhecer outros países. Em contrapartida, são cargas horárias extenuantes, com descansos de uma a duas horas.

Os contratos dos tripulantes brasileiros são realizados por um agente intermediário localizado no Brasil, onde é realizada a entrevista e assinado os contratos com prazo determinado de seis a nove meses. Durante esse período, o tripulante permanecerá em cruzeiro marítimo, com direito a algumas folgas.

Toda a formalização do contrato de trabalho ocorre em solo Brasileiro, porém muitas vezes embarcam no estrangeiro.

Todas essas condições parecem atrativas aos olhos, porém o Ministério Público do Trabalho recebe inúmeras denúncias de trabalho análogo à escravidão em navios de cruzeiros. Em 2014, por exemplo, o MPT resgatou 11 tripulantes em um navio de luxo da empresa MSC Cruzeiros. As condições degradantes eram

nítidas, como jornada de até 16 horas, falta de descanso semanal remunerado, ausência de férias, assédio moral e sexual.<sup>71</sup>

Em contratos nacionais, o trabalhador marítimo está sujeito às normas dos artigos 248 a 252 da CLT.

O art. 248 prevê a jornada de trabalho dos marítimos, a qual não ultrapassará 8 horas, de qualquer modo, ininterrupto ou intermitente. O modo ficará a critério do comandante. Além disso, o parágrafo 2º ainda trata que qualquer serviço que possa prejudicar a saúde do marítimo, deve ser executado com intervalos de no mínimo 4 horas. Embora o comandante seja a autoridade maior da embarcação, a lei também prevê garantias em caso de abuso de poder do mesmo.

Quando o marítimo é embarcado em navios de bandeira estrangeira, geralmente se utiliza a Lei do Pavilhão, anteriormente explicada.

O grande problema surge quando o trabalhador é contratado por uma agência de cruzeiros estrangeira, porém labora em diversos países, incluindo o Brasil. Neste momento ocorre o conflito de leis trabalhistas no espaço, que iremos tratar a seguir.

## 5.8 LEI APLICÁVEL AOS CONTRATOS DE TRIPULANTES

A Justiça Brasileira é competente para julgar litígios trabalhistas de Tripulantes, desde que a prestação de serviço tenha ocorrido no Brasil, ou que o contrato tenha sido celebrado neste país. Conforme o que demonstra o art. 651 da CLT:

A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. [...] § 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional disposto em contrário. § 3º Em se tratado de empregador que promove realização de atividades fora do lugar do controle de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

---

<sup>71</sup>MSC CRUZEIROS é condenada por trabalho degradante. **Ministério Público do Trabalho**, MPT Notícias, 22 out. 2015. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/)>. Acesso em: 31 maio 2018.



Há ainda, mais dois requisitos: o trabalhador deve ser brasileiro nato ou naturalizado, e não pode haver nenhum tratado internacional dispondo contra a interposição de reclamação trabalhista neste país.

Quando o trabalhador foi contratado no Brasil, mas presta labor em país estrangeiro, a jurisprudência tem entendido ser aplicável a Lei de execução do local da prestação de serviços, aprovada por meio do Código Bustamante.

No caso das embarcações, quando o tripulante embarca em navio estrangeiro, geralmente é regido pela lei do pavilhão.

Conceitua Eliane Maria Octaviano Martins:

Nos litígios internacionais, com fulcro no mesmo dispositivo, permite-se ao trabalhador marítimo optar por ajuizar a ação no país de celebração do contrato ou da prestação dos serviços. Permite-se, portanto, a ocorrência de forum shopping de lei ou de jurisdição. No contexto jurisdicional, o forum shopping consiste em estratégia processual adotada por demandantes que buscam julgamento de seus litígios pela lei ou pelo tribunal, que por ventura resultem em uma decisão mais favorável à sua pretensão. Tal prática também é adotada pela parte demandada, quando esta procura tentar mudar o foro de julgamento para outro que eventualmente adotaria uma posição mais benéfica em relação à sua situação.<sup>72</sup>

Podemos observar, portanto, que *Forumshopping* nada mais é do que a escolha da lei ou jurisdição mais favorável.

Ressalte a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

CONFLITO DE LEIS DO TRABALHO NO ESPAÇO. 1. O princípio segundo o qual a lei do local da celebração rege o contrato --- *lex loci actum*, artigo 9º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro --- não é absoluto, cedendo lugar ao relativo à regência pela lei do local em que executado o contrato --- *lex loci executionis* --- quando em jogo a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes --- artigo 17 da aludida norma de sobre-direito. 2. As normas de proteção ao trabalhador são cogentes, atraindo limitação ao princípio da *lex loci actum*. 3. Os direitos e obrigações trabalhistas são regidos pela lei do local em que prestados os serviços --- *lex loci executionis* ---, face ao contido nos artigos 17 da Lei de Introdução ao Código Civil e 198 do Código de Bustamante, verdadeiro código de direito internacional privado, vigente no Brasil, porque ratificado pelo Decreto n. 18.874, de 13.8.1929. 4. Em matéria trabalhista dá-se a aplicação da *lex loci executionis* face ao princípio da territorialidade (Código de Bustamante) pertinente diante da natureza cogente das normas respectivas (*Sussekind*), que são de ordem pública internacional (Délío Maranhão), aspecto a afastar a possibilidade de derrogação pela vontade das partes (*Deveali*), da necessidade de tratamento idêntico dos empregados que ombreiam (*Durand, Jaussaud e Gilda Russomano*), e do fato de as prestações que

---

<sup>72</sup> MARTINS, 2013, p. 435.

entre si devem as partes estarem ligadas, geograficamente, ao lugar de execução do contrato (Manoel Alonso Olea).<sup>73</sup>

Contudo, o princípio da territorialidade deixou de ser unicamente utilizado com a advinda da Lei nº 7.064/1982 e posteriormente a Lei nº 11962/2009. Ela prevê que os contratos passariam a ser regulado pela Lei mais favorável ao trabalhador.

Surge então, deste modo, a possibilidade da aplicação da norma mais favorável, que é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho. O trabalhador é a parte mais frágil da relação, e, portanto, deve-lhe aplicar a lei mais benéfica sempre que possível.

O art. 3º da Lei 7064/1982 prevê:

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.

Com a presente redação, por lógica, a Súmula 207 estava sendo afastada. Assim, os Tribunais têm adotado a norma mais favorável, como no presente julgamento de Recurso de Revista:

TRABALHO NO EXTERIOR. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL – CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. O contrato de trabalho de empregado admitido no Brasil por empresa nacional, que é transferido para o exterior, é regido pela legislação brasileira, quando mais favorável do que a vigente no território estrangeiro, na forma do art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Ausência de confronto com o Enunciado nº 207 do TST.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> MELLO, 1985 apud STUCHI, Victor Hugo Nazário. A aplicabilidade e a eficácia dos contratos internacionais de trabalho pela autonomia da vontade. 205f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. p. 98. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/18823/2/Victor%20Hugo%20Naz%C3%A1rio%20Stuchi.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

<sup>74</sup> PEDUZZI, 2003 apud MORAES, Bruno. A legislação trabalhista frente aos contratos internacionais de trabalho após o cancelamento da Súmula 207 do TST: conceitos e evolução legal. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <<https://brunomoraesba.jusbrasil.com.br/artigos/124681685/a-legislacao-trabalhista-frente-aos-contratos-internacionais-de-trabalho-apos-o-cancelamento-da-sumula-207-do-tst-conceitos-e-evolucao-legal>>. Acesso em: 12 set. 2018.

Podemos observar, portanto, que a lei da bandeira não é absoluta, e deve ser analisada em cada caso concreto, optando sempre pela lei mais benéfica ao trabalhador.

Além disso, a Lei do pavilhão ainda poderá ser afastada quando ocorrer a chamada bandeira de favor. Nesses casos, o registro do navio traduz fraude, ou seja, viaja com determinada bandeira, mas a empresa na verdade pertence a outra nacionalidade.

Hussek explica:

Há necessidade de ponderar o caso concreto. Por exemplo, no caso de navio com a bandeira de outro país, de legislação trabalhista mais frágil, mas cujo proprietário é brasileiro e o empregado (marinheiro é também nacional, aqui contratado, seria absurda a aplicação de lei do domicílio do armador. Seria uma exceção à lei da bandeira, no caso de empresa sediada no Brasil que arrenda navio estrangeiro.<sup>75</sup>

O entendimento majoritário dos Tribunais do país tem sido em afastar a Lei do Pavilhão, para benefício unicamente do trabalhador.

## 5.9 CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS

Em determinados momentos, há claramente um conflito de leis e surge a dúvida sobre qual norma se deve aplicar. Neste momento, há a possibilidade de aplicar mais de um ordenamento jurídico diverso.

Jean Carlos Lima afirma que, “para que ocorra um conflito de leis é necessário que no momento da situação jurídica propriamente dita haja alguma conexão com algum sistema jurídico estrangeiro, e apenas se houver um evento de caráter eminentemente extraterritorial”<sup>76</sup>.

Além disso, os conflitos de leis são classificados em conflitos de lei no tempo e conflitos de leis no espaço.

Conflitos de lei no tempo ocorrem quando uma lei é revogada por outra, já o conflito de lei no espaço ocorre de acordo com o princípio da territorialidade e da

---

<sup>75</sup> HUSSEK, 2015, p. 218.

<sup>76</sup> LIMA, Jean Carlos. **Direito internacional privado**: parte geral e especial: a situação jurídica do estrangeiro nas leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2009. p. 42.

extraterritorialidade, ou seja, quando há dúvida qual a legislação aplicável ao caso concreto.

O que nos interessa no presente momento é o conflito de leis no espaço e com isso, encontramos a solução no Direito Internacional Privado.

Carlos Roberto Husek conceitua:

O direito Internacional Privado resolve o conflito de leis no espaço pela determinação da *Lex fori* (lei do foro), que ora aponta a lei estrangeira, ora lei nacional. Isso acontece porque o conflito existe: em um mesmo caso, duas ou mais ordens jurídicas podem incidir e o nosso Direito Internacional Privado é chamado de instrumental, indicativo, indireto, meramente técnico, porquanto ele não dá solução para o caso concreto, ele apenas aponta onde deve ser encontrada a solução.<sup>77</sup>

Ainda para Rechsteiner:

O direito internacional privado resolve, essencialmente, conflitos de lei no espaço referentes ao direito privado, ou seja, determina o direito aplicável a uma relação jurídica de direito privado com conexão internacional. Não soluciona a questão jurídica propriamente dita, indica, tão-somente, qual direito, dentre aqueles que tenham conexão com a lide sub judice, deverá ser aplicado pelo juiz ao caso concreto (direito internacional privado stricto sensu).<sup>78</sup>

Para solucionar o conflito de leis é necessário observar os elementos de conexão, que nada mais é, do que a “chave” para resolvê-los. Estes variam de acordo com a prévia previsão legal.

No cenário trabalhista, são exemplos de elementos de conexão: o local da prestação de serviços, o local da contratação, a norma mais favorável.

O elemento de conexão *lex patriae*, diz respeito a nacionalidade e soluciona o conflito entre as normas aplicando a legislação do País da nacionalidade da pessoa.

O segundo elemento é chamado de *Lex domicilii*, mais conhecido como domicílio, ou seja, é aplicável a lei de domicílio da parte. “A *Lex domicilii* tem inúmeras vantagens sobre o elemento nacionalidade, porque o lugar onde a pessoa

---

<sup>77</sup> HUSSEK, 2015, p. 174.

<sup>78</sup> RECHSTEINER, Beat Walter. **Direito Internacional privado: teoria e prática**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 29.

se encontra domiciliada e que possui o sistema jurídico sob o qual a pessoa se movimenta, pouco importando a sua nacionalidade”<sup>79</sup>.

Há também a *Lex fori*, que é um dos mais comuns, onde se aplica a lei de local do acontecimento do conflito.

A *Lex rei sitae*, é então, o elemento que se aplica no local onde se encontra o objeto do conflito.

Não podemos deixar de citar a *Lex Lex voluntatis*, que é a lei da vontade das partes, onde as partes escolhem a lei do país que deve ser aplicado ao caso.

O elemento *locus regit actum* se aplica em razão do lugar de constituição da obrigação. Um exemplo é no local da assinatura do contrato.

O Direito Internacional Privado enumera outros diversos elementos de conexão, sempre apresentando uma possibilidade de solução diferente.

---

<sup>79</sup> HUSSEK, 2015, p. 191.

## 6 CASO PULLMANTUR

Tendo em consideração o grande número de ações semelhantes recorridas no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, contra os Réus *PullmanturShipManagement* LTDA e *Pullmantur* Cruzeiros do Brasil LTDA, faz-se necessário uma análise a respeito das condições de trabalho dos tripulantes. Os autos analisados estão disponíveis no site oficial do TRT – 9ª Região.

### 6.1 SÍNTESE DA DEMANDA

Inconformado com a aplicação da legislação estrangeira, como determina a chamada lei do pavilhão, o Reclamante ajuizou reclamação trabalhista de numeração 0011420-27.2016.5.09.0014, em 20 de setembro de 2016, postulando o período laborado de 07/12/2011 a 19/03/2016. Em seguida, ajuizou reclamação trabalhista de nº 0000298-80.2017.5.09.0014, postulando o período entre 19/06/2016 a 29/01/2017.

### 6.2 DOS FATOS ALEGADOS EM INICIAL

O Reclamante alega que laborou em navios de cruzeiro das Rés em quatro contratos de trabalho distintos: a) 07/12/2011 até 19/05/2012; b) 08/09/2012 até 03/03/2013; c) 12/11/2014 até 18/06/2015; e d) 26/09/2015 até 19/03/2016.

Aduz que exerceu as funções de Assistente de Garçom e Garçom, sendo dispensado sem justa causa e sem o pagamento das verbas rescisórias. Ao longo do contrato o reclamante recebeu a média mensal de USD 2.600,00 (dois mil e seiscentos dólares americanos).

É visível que a Ré pactuou diversos contratos por prazo determinado pelo prazo de 6 (seis) meses.

O Reclamante afirma que de acordo com o art. 452 da CLT, haverá contrato por prazo indeterminado sempre que suceder, dentro de 6 (seis) meses a outro contrato por prazo determinado.

Amauri Mascaro Nascimento define: “Dispõe que a lei que, somente após 6 meses o fim do primeiro contrato, outro poderá ser feito com o mesmo empregado”.<sup>80</sup>

Diante disso, requer o pagamento das verbas rescisórias, ante a nulidade dos contratos internacionais pactuados, tendo em vista a contrariedade evidente aos arts. 442, 443 e 452 da CLT. Engloba, portanto, todas as verbas trabalhistas decorrentes de um contrato de trabalho por prazo determinado (aviso prévio, multa de 40%. Entrega de guias para saque do FGTS e seguro desemprego).

Podemos observar também que a jornada de trabalho do reclamante era extenuante. Laborou para as Rés de segunda a segunda, sob jornada média entre as 07h00às 24h30min, com seus devidos intervalos. Além disso, o reclamante alega que não possuía nenhuma folga semanal. Requer diversos requerimentos a respeito da jornada de trabalho (horas extras, intervalos, adicionais noturnos, entre outros).

O Autor postula dano moral sob o fundamento que as Rés exigiam exames de HIV, álcool e drogas regularmente. Sendo assim, teve sua honra gravemente afetada ao ser submetido a tais exames vexatórios. Também postula pedido de danos morais devido a inadimplência do pagamento das verbas rescisórias, sob fundamento legal do art. 186 do Código Civil Brasileiro.

Requeru também a indenização por danos existenciais, tendo em vista que o reclamante era submetido a uma jornada extenuante e desumana, com descanso mínimo de 5 a 6 horas por dia.

Os demais pedidos dizem respeito a FGTS, índice de correção monetária, honorários advocatícios, justiça gratuita.

---

<sup>80</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26.ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p. 996.

### 6.3 DEFESA DAS RÉS – CONTESTAÇÃO

As Rés alegam preliminarmente, que o litígio a respeito do contrato de trabalho deve ser submetido à arbitragem. Com indicação do órgão arbitral o Centro Internacional para Resolução de Disputas (ICDR). Sob o fundamento de que todos os contratos de trabalho contêm cláusula específica e, portanto, como o reclamante não cumpriu o determinado, o processo deve ser julgado extinto sem resolução do mérito.

Ainda preliminarmente, alega inépcia da inicial, ante a incompatibilidade dos pedidos. Aduz que embora o Autor tenha pleiteado a unicidade contratual dos dois contratos de trabalho, o mesmo reconhece que os contratos eram realizados por prazo determinado ao postular a aplicação da multa do art. 467 da CLT por cada contrato individualmente.

Além disso, as Rés postulam a incompetência da Justiça do Trabalho Brasileira, em razão do princípio da territorialidade (*lex loci executionis*). Alega que a legislação aplicável é a do país da bandeira da embarcação, ou da sede do empregador. Alternativamente, deve ser aplicada a Convenção do Trabalho Marítimo, tendo em vista que a navegação ocorre em alto-mar. “A navegação por águas brasileiras ou de qualquer outro país ocorre tão somente para embarque e desembarque de passageiros”<sup>81</sup>. As Rés ainda afirmam que é inadmissível a aplicação da bandeira a favor.

Em prejudicial de mérito esclarecem a respeito das empresas presentes no polo passivo da demanda. Também alegam a inconstitucionalidade da aplicação da legislação brasileira, pois resultaria em grave ofensa a preceitos constitucionais e legais.

Caso não seja acolhida a tese da lei do pavilhão, deve ser aplicado, de acordo com as Rés, o princípio da territorialidade. Neste caso, a legislação de Malta seria aplicável neste caso, “pois o local da prestação de serviços foi única e exclusivamente a bordo do navio em águas internacionais, sendo que o navio é uma

---

<sup>81</sup>PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Ação Trabalhista – Rito Ordinário, autos n. 0011420-27.2016.5.09.0014 (0014 - 14ª VT CURITIBA). 2018a. p. 638. Disponível em: <[https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=338965&p\\_grau\\_pje=1&p\\_seq=11420&p\\_vara=14&dt\\_autuacao=20%2F09%2F2016&cid=201084](https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=338965&p_grau_pje=1&p_seq=11420&p_vara=14&dt_autuacao=20%2F09%2F2016&cid=201084)>. Acesso em: 12 set. 2018.



extensão do território de Malta e Bahamas, país onde estão matriculados os navios”<sup>82</sup>.

A respeito da contratação do reclamante, afirmam que o processo seletivo foi realizado por agências de recrutamento, sem nenhuma correlação com as Rés. Enfatizam que o processo seletivo se inicia no país onde se encontra o candidato, como uma pré-seleção, porém, a contratação somente é efetivada dentro dos navios da companhia de cruzeiros.

As Reclamadas defendem que os contratos são por prazos determinados, pois os cruzeiros são realizados por temporadas, principalmente no verão.

Quanto à jornada extraordinária, afirmam que os tripulantes são devidamente remunerados conforme demonstram os contratos de trabalho. Ainda, a Convenção do Trabalho Marítimo autoriza jornadas de trabalho de 11 a 14 horas diárias, porém, diante da análise dos cartões ponto do tripulante é visível que a jornada não ultrapassava 10 horas diárias, em média.

Aduzem a prescrição bienal dos dois primeiros contratos de trabalho, sob a justificativa de que a reclamação foi ajuizada mais de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Outro fato interessante diz respeito à defesa a respeito dos exames de HIV e drogas. As Rés alegam não existir qualquer direito à indenização por danos morais, pois como o navio passa a maior parte do tempo em alto-mar faz-se necessárias algumas medidas. Devido a limitação do atendimento médico a bordo dos navios, a identificação do portador do vírus HIV é necessária para atendimento especial.

Os demais tópicos alegados como defesa são: o não deferimento do adicional noturno, do intervalo do art. 384 da CLT, das verbas rescisórias, entre outros.

Diante do exposto, as Rés requerem a improcedência total dos pedidos feitos pelo Reclamante.

---

<sup>82</sup> Ibid., p. 665.

## 6.4 INSTRUÇÃO PROCESSUAL

### 6.4.1 Provas documentais

Em relação a prova documental, a parte Autora juntou aos autos documentos relativos ao contrato de trabalho, bem como sentenças e acórdãos paradigmas, que demonstram que a situação degradante dos tripulantes é algo recorrente nos navios das Rés.

Além disso, anexou notícias a respeito da confirmação da competência da Justiça Brasileira para julgar ação de tripulante, que laborou em navios da empresa MSC Cruzeiros.

O Autor também apresentou uma notícia do incêndio de um dos navios das Rés. A notícia é a respeito do Navio *Zenith*, que sofreu um incêndio em 2013, onde por várias horas os passageiros e tripulantes ficaram sem energia, internet, água corrente e ventilação. Depois do resgate dos passageiros, cerca de 600 tripulantes permaneceram. Os mesmos ficaram em situação precária e degradante durante vários dias.

As Rés por sua vez, apresentaram os demonstrativos de pagamento do Autor, além de uma sentença provisória de arbitragem, celebrado em Miami, Flórida, postulado por outro tripulante. Também anexou a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, com seus respectivos artigos.

Vale ressaltar que todos os documentos estão em língua inglesa e precisaram ser oficialmente traduzidos.

### 6.4.2 Prova testemunhal

As partes em comum acordo adotaram como prova oral a adoção de prova emprestada.

A primeira testemunha das Reclamadas, Alessandra Teixeira afirma que: “a pré-contratação pode ser feita por contato via *Skype*, com um recrutador que se estabelece em Madri e que no Brasil essa pré-seleção consiste em saber se o

trabalhador detém conhecimentos específicos”.<sup>83</sup> Alega também que após essa pré-seleção no Brasil, a formalização do contrato de trabalho só ocorre nos navios das Rés.

Já a primeira testemunha do Reclamante, Allan Douglas Moraes, esclarece que: "o contrato foi formalizado mediante contrato escrito, firmado em Curitiba ou Recife"<sup>84</sup>. Contradizendo claramente o testemunho anterior. Além do mais, afirma que a assinatura do contrato era uma exigência para embarcar no navio.

Há ainda, outras testemunhas que comprovam que a jornada de trabalho era realmente extenuante, com pouquíssimas folgas.

#### 6.4.3 Audiência de instrução

A audiência de instrução foi realizada em 13 de dezembro de 2013, com conciliação rejeitada, seguiu-se para o depoimento pessoal das partes.

O Autor alegou em depoimento que:

Entrou em contato com a *Infinity* e foi marcada a entrevista que ocorreu em São Paulo; que na entrevista estavam presentes a *Infinity* e um representante da Espanha; que foi solicitado ao depoente a realização de exames médicos como STCW e posteriormente enviado um contrato via e-mail que o depoente assinou, digitalizou e enviou por e-mail.<sup>85</sup>

O preposto das Rés, por sua vez, alegou:

Que o Reclamante navegou por águas do Brasil; que o Reclamante foi contratado dentro do navio; que existe uma agencia recrutadora que auxilia e informa, porém, a última fase da contratação ocorre dentro do navio; que as informações a respeito de salário e tempo do contrato ocorrem dentro do navio, na última etapa da contratação.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> PARANÁ, 2018a, p. 1769.

<sup>84</sup> Ibid., p. 1773.

<sup>85</sup> PARANÁ, 2018a, p. 1847.

<sup>86</sup> Ibid., p. 1847-1848.

## 6.5 SENTENÇA

A respeitável sentença foi proferida pelo MM. Juiz José Roberto GOMES JUNIOR, da 14ª Vara do Trabalho de Curitiba.

Em relação às preliminares de mérito decidiu: a) ser competente a Justiça do Trabalho, pois é incontroverso que o Reclamante é Brasileiro e foi contratado no Brasil para prestar serviços no Brasil e também em país estrangeiro; b) Rejeitar a inépcia da Inicial alegada pelas Rés, tendo em vista que é possível o deferimento das multas dos arts. 467 e 477, mesmo em caso de indeferimento do pedido; e c) Rejeitar a extinção do processo sem resolução do mérito por conter cláusula específica de arbitragem, devido ao entendimento majoritário de que a arbitragem deve ser utilizada apenas em ações coletivas.

Foi acolhida a prescrição bial de dois primeiros contratos de trabalho do reclamante, de acordo com o art. 7º, inciso XXIX, da CF, extinguindo o processo com resolução do mérito.

Quanto ao mérito, a respeitável sentença determinou conforme depoimento pessoal e provas emprestadas que a legislação aplicável é a Legislação Maltesa, país da bandeira dos navios das Rés. Sob o fundamento de que apesar da Lei do Pavilhão aceitar exceções, como o Princípio do Centro da Gravidade, é impossível sua aplicação diante dos trabalhadores nos navios terem várias nacionalidades distintas. Só seria possível a aplicação da Legislação Brasileira caso o Autor fosse contratado para laborar em sua maior parte no Brasil. Porém, no presente caso, o Autor prestou serviços em diversas localidades, águas brasileiras e internacionais, não sendo possível determinar em qual país permaneceu mais tempo.

Deste modo, a r. sentença rejeitou todos os pedidos formulados em inicial. Condenando assim, o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência advindos da reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 13 de junho de 2017). Pois, de acordo com o seu entendimento as normas processuais tem aplicação imediata, podendo ser aplicadas nos processos em curso.

## 6.6 RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

O Reclamante restou inconformado com a respeitável sentença, postulando, portanto, a reforma da decisão. Reitera os mesmos pedidos presentes em Petição inicial.

Para a aplicação da legislação brasileira, o Autor alega que: todo o processo de contratação foi formalizado e assinado no Brasil. Não bastasse isso, as Rés possuem sede no Brasil e contrataram tripulante brasileiro para trabalhar em águas nacionais e internacionais, o que por si só já aplicaria a legislação brasileira no caso. Além disso, o princípio do centro da gravidade pode ser aplicado inclusive quando se tratar de pré-contratação no Brasil para trabalho parcialmente exercido no Brasil, conforme jurisprudência apresentada do Colendo TST.

De acordo com o Autor, os honorários de sucumbência também merecem reforma, tendo em vista que as normas de honorários advocatícios possuem natureza híbrida e por este motivo só deve ser aplicado aos processos ajuizados a partir de 11 de novembro de 2017, data de vigência da lei 13.467/2017.

O acórdão com a decisão da 5ª turma do TRT 9 está aguardando publicação e por este motivo, apresento acórdão semelhante já publicado, contra as mesmas Rés.

## 6.7 ENTENDIMENTO 5ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Em acórdão publicado no dia 03 de julho de 2018, a respeito do processo 0001689-65.2015.5.09.0006, em caso semelhante ao relatado acima, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho entendeu ser aplicável a CLT aos contratos de trabalho de tripulantes da Ré *Pullmantur Ship Management* LTDA.

No presente acórdão, as Rés postulam a reforma da respeitável sentença para a não aplicação da legislação brasileira, sucessivamente, se não for este o entendimento, ao não reconhecimento do vínculo de emprego. Insurge-se também contra a remuneração, pagamento de verbas rescisórias, horas extras, adicional

noturno, intervalo intrajornada, multa do art. 477 da CLT, multa diária, devolução de descontos e justiça gratuita.

Já a parte Autora postula a reforma da sentença em relação a unicidade contratual, remuneração, intervalo do art. 384 da CLT, multa do art. 467 da CLT, danos existenciais, danos morais pela exigência de exames e honorários assistenciais.

Em respeito a não aplicação da legislação brasileira, o Desembargador Sérgio Sampaio afirma que diante da análise da Convenção Internacional dos Marítimos constata-se a existência de dispositivos mais benéficos para o tripulante. Considerando que foi criada visando um tratamento mais igualitário para todos, de diferentes países:

A legislação de 2006 buscou assegurar condições mínimas de trabalho ao regular a questão da idade mínima de labor, jornada, descanso, pagamento, férias, repatriação no fim do contrato, acomodação, alimentação, proteção, saúde e prevenção de acidente dos trabalhadores, aspectos específicos da atividade desenvolvida. Relewa notar os dispositivos que tratam do repatriamento do marítimo em caso de cessação do contrato de trabalho, as indenizações devidas para as hipóteses de perda do navio ou naufrágio (regra 2.6) - fl. 820, as regras relativas aos limites de lotações das embarcações com o intuito de garantir a segurança e eficiência do navio, regras específicas de desenvolvimento na carreira do marítimo - regra 2.8 - fl. 822. A norma em seu título 3 também traz regramento detalhado e específico em relação às condições mínimas de alojamento, lazer e alimentação, levando em conta cada tipo de embarcação. O título 4 dispõe sobre cuidados médicos dos trabalhadores a bordo e em terra, inclusive responsabilizando os armadores por eventuais consequências financeiras de uma doença, acidente ou morte relacionados com o emprego dos marítimos (fls. 841 e 842 e 847). A norma conta também com orientação extensa em relação à prevenção de acidentes e segurança no trabalho, educação dos jovens marítimos em relação a este tema, cooperação internacional para o tema. Há também na norma previsão específica para os trabalhadores quando em terra no que diz respeito à concessão de instalações e bem-estar pelo empregador - fls. 860/861. A regra constante do item 4.5 também discorre acerca da questão do seguro social dos marítimos e por fim a responsabilização do Estado da Bandeira.<sup>87</sup>

Porém, o entendimento que prevalece perante a 5ª turma é que a legislação brasileira deve ser aplicada:

---

<sup>87</sup>PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo, n. 38050-2015-006-09-00-3. Rel.: Des. Sérgio Guimarães Sampaio. DJ: 03 jul. 2018b. p. 5. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6706779>>. Acesso em: 12 set. 2018.

Considera esta Turma que o simples fato de ser empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, especialmente diante de normas cogentes do direito brasileiro, ou seja, de ordem pública, insuscetíveis de derrogação pelas partes. Ademais, consta no grupo econômico da 1ª Reclamada uma subsidiária sediada no Brasil.<sup>88</sup>

Além disso, diante da prova oral de prova emprestada, ficou demonstrado que a formalização do contrato de trabalho ocorre em solo brasileiro, e não somente dentro do navio, conforme alegado pelas Rés. Não faria sentido que a efetivação ocorresse somente dentro do navio, tendo em vista que a Ré precisa desembolsar a passagem aérea do Autor até o porto onde o navio está atracado.

Por fim afirmam que a lei do pavilhão admite a exceção da bandeira a favor. No caso em tela, os navios das Rés são registrados em Malta, mas a empresa é situada em Bahamas.

Como foi mantida a decisão da aplicação da justiça brasileira, mantém o entendimento da sentença, que acolheu os direitos decorrentes da relação de emprego.

Em relação ao recurso interposto pelo Autor, foi reformado a questão relativa a remuneração, para considerar os valores que foram efetivamente pagos pelas Rés e não o nominal que foi integrado no documento de contratação. A turma entendeu que como não foi devidamente indicado nos recibos quais os valores relativos ao pagamento de comissões ou adicionais, a remuneração deve ser calculada de acordo com estes recibos. Os danos morais pela exigência dos exames de HIV também foram deferidos, no valor de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais). Sob fundamento de que exigência destes exames são vedados de acordo com a Portaria nº 1246 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Portanto, foi negado provimento ao recurso ordinário das Rés e foi dado provimento parcial ao recurso ordinário do Autor para fixar novo critério da remuneração do Autor e para determinar o pagamento de danos morais.

---

<sup>88</sup> Ibid., p. 7.

## 7 CONCLUSÃO

O trabalho escravo foi abolido oficialmente em 1888, com a advinda da Lei Áurea, mas isso não impediu que isto continuasse e se perpetuasse até os dias de hoje. Atualmente, trabalho escravo não está restrito unicamente a sua visão ultrapassada, onde geralmente um indivíduo possuía direitos sobre o outro, como se propriedade dele fosse. É muito mais que isso, é qualquer trabalho que viole a dignidade da pessoa humana, que possua jornadas extenuantes, trabalho forçado ou degradante.

Com isso, diante da análise de vários aspectos a respeito do trabalho dos tripulantes em navios de cruzeiro, constata-se a existência de trabalho análogo a escravidão. Essas condições reduzem o trabalhador a condição de coisa, retirando do trabalhador o direito de repouso, lazer, convívio social e familiar, com consequências de abalos psicológicos ou à saúde.

Atualmente, a jornada de trabalho máxima no Brasil é de 8 (oito) horas diárias, podendo ser estendida até o limite de 2 (duas) horas extraordinárias. Os tripulantes chegam a realizar 17 (dezessete) horas por dia. É visível, portanto, que os tripulantes excedem com frequência esse limite estabelecido, constatando-se jornada extenuante. As pouquíssimas horas de descanso violam a dignidade do ser humano, e assim, retira do trabalhador direitos fundamentais, como o direito ao lazer e a saúde.

Muitas vezes os tripulantes também passam por situações vexatórias, como a exigência de exame de sorologia, assédios morais e sexuais por superiores, seja por opção sexual, nacionalidade, cor de pele, ou gênero. Deste modo, a honra subjetiva e objetiva dos tripulantes é claramente ferida, tendo em vista que denota violação de privacidade e ato de discriminação.

Diante dessa situação, há uma grande dificuldade em identificar qual a legislação aplicável para proteger os direitos trabalhistas destes indivíduos. Existe um conflito aparente de normas, pois o tripulante brasileiro é contratado por uma empresa estrangeira, para laborar em águas nacionais e internacionais.

Podemos observar que a lei do pavilhão não é absoluta e admite diversas exceções. No caso apresentado, é visível que a aplicação da legislação brasileira é mais benéfica ao trabalhador marítimo e por isto deve ser aplicada. Ainda, foi



constatado que o trabalhador foi contratado em território Brasileiro e que a empresa contratante possui sede no Brasil. Fica claro deste modo, que a aplicação da legislação brasileira seria a mais correta.

Este é o entendimento recente e majoritário da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que recentemente determinou a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho aos tripulantes e condenou a empresa Ré a pagar as verbas rescisórias e uma indenização por danos morais no valor de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos mil reais).

## REFERÊNCIAS

2017 & PROGNOSE 2018 - Antall passasjerer. **Curise Norway**, 2018. Disponível em: <<https://www.cruise-norway.no/viewfile.aspx?id=5426>>. Acesso em: 24 maio 2018.

21 MILLION people are now victims of forced labour, ILO says. **International Labour Organization (ILO)**, jun. 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_181961/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_181961/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotellide. **Trabalho decente**. São Paulo: LTR, 2016.

ARAUJO, André Cesar Rebelo. A responsabilidade civil dos armadores no Direito Marítimo brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, 2013. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/28257/a-responsabilidade-civil-dos-armadores-no-direito-maritimo-brasileiro#\\_Toc359967888](https://jus.com.br/artigos/28257/a-responsabilidade-civil-dos-armadores-no-direito-maritimo-brasileiro#_Toc359967888)>. Acesso em: 04 jun. 2018.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BITTENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial: dos crimes contra a pessoa. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 1.530. Convenção das Nações Unidas sobre o direito do mar. Declara a entrada em vigor da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar, concluída em Montego Bay, Jamaica, em 10 de dezembro de 1982. Brasília, 22 jun. 1995. Disponível em: <<http://www.iea.usp.br/noticias/documentos/convencao-onu-mar>>. Acesso em: 31 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.617, de 4 de janeiro de 1993. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileiros, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 jan. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8617.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8617.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de Combate ao trabalho em condições análogas às de escravo. Brasília: TEM, 2011. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e>>

oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de Combate ao trabalho em condições análogas às de escravo. Brasília: TEM, 2011. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha do trabalho escravo**. [200-?]. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada\\_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129-kQBZvTc](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129-kQBZvTc)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <[http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho%20escravo](http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho%20escravo)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Portaria Interministerial n. 2, de 12 de maio de 2011. Enuncia regras sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e revoga a Portaria MTE nº 540, de 19 de outubro de 2004. Brasília, 13 out. 2011. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P02\\_11.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P02_11.html)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo nº 68. Empregado rural. Faltas ao serviço. Compras. DJ: 08 set. 1992. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN68](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN68)> Acesso em: 08 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, n. 4112-57.2013.5.03.0063. Rel.: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma. DJ: 11 mar. 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/415999441/recurso-de-revista-rr-36904120125120007>>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio de. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana**.. 2004. p. 14. Disponível em: <<http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr., 2013.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Decente**. análise jurídica da exploração do trabalho. Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CALALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017.

CAMPOS, Ricardo José Fernandes de. Trabalhoescravo: a dignidade da pessoa humana e a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo. **Revista do Tribunal regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 32, n. 59, jul/dez 2007. p. 4. Disponível em: <<http://trt9.jus.br/portal/arquivos/1559174>>. Acesso em: 11 set. 2018.

CARELLI, Bianca Bomfim; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista**. fev. 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-de-lacerda-carelli/>>. Acesso em: 04 set. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CLT se aplica a trabalho em empresa de cruzeiros sediada no exterior. **Migalhas**, 1 set. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286644,41046-CLT+se+aplica+a+trabalho+em+empresa+de+cruzeiros+sediada+no+exterior>>. Acesso em: 04 set. 2018.

CONCEIÇÃO, Ana. Brasil tem o recorde de 14,2 milhões de desempregados, aponta IBGE. **Valor Econômico**, 28 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4951844/brasil-tem-o-recorde-de-142-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

COORDENADORIA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO (CONAETE). Portaria 231, de 12 set. 2002. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/e346715f-5885-48a0-af9c-3800148803ba/Orienta%C3%A7%C3%B5es+-+Conaete.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ITxWe4j](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/e346715f-5885-48a0-af9c-3800148803ba/Orienta%C3%A7%C3%B5es+-+Conaete.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ITxWe4j)>. Acesso em: 29 de março de 2018.

COSTA, Antônio. **A UNCLOS, o mar livre e as bandeiras de conveniência**. fev. 2014. Disponível em: <<https://transportemaritimoglobal.files.wordpress.com/2014/02/a-unclos-o-mar-livre-e-as-bandeiras-de-conveniencia.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2018.

CRUISE LINES INTERNATIONAL ASSOCIATION (CLIA BRASIL). **Cruzeiros marítimos: estudos de perfil e impactos econômicos no Brasil. Temporada 2016-2017**. São Paulo, 2017. Disponível em: <[http://www.abremar.com.br/down/Cruzeiros\\_2017\\_Portugues\\_WEB\\_FINAL.pdf](http://www.abremar.com.br/down/Cruzeiros_2017_Portugues_WEB_FINAL.pdf)>. Acesso em: 24 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Os impactos do setor de cruzeiros marítimos na área do emprego (mundial e Brasil)**. out. 2015. Disponível em: <<http://abremar.com.br/os-impactos->

do-setor-de-cruzeiros-maritimos-na-area-do-emprego-mundial-e-brasil/>. Acesso em: 24 maio 2018.

DELMANTO, Celso; DELMANTO, Roberto. DELMANTO JÚNIOR, Roberto. DELMANTO, Fábio M. de Almeida. **Código penal comentado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GENEBRA. Convenção sobre a escravatura, assinada em Genebra, em 25 de Setembro de 1926, e emendada pelo protocolo aberto à assinatura ou à aceitação na sede da organização das Nações Unidas, Nova York, em 7 de dezembro de 1953. Disponível em: <[http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao\\_escravatura\\_genebra\\_1926.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_escravatura_genebra_1926.pdf)>. Acesso em: 22 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n.º 44490. Convenção sobre o alto mar, aprovada na 1.<sup>a</sup> Conferência de Direito do Mar, realizada em Genebra em 1958, e assinados em 28 de Outubro do mesmo ano. Genebra, 29 abr. 1958. Disponível em: <[http://www.aquaseg.ufsc.br/files/2011/07/Conven\\_Alto\\_mar\\_1958.pdf](http://www.aquaseg.ufsc.br/files/2011/07/Conven_Alto_mar_1958.pdf)>. Acesso em: 31 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Secretaria Internacional do Trabalho. **Não ao trabalho forçado**. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Tradução de Edilson Alckimim Cunha. 2002. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/trabalho\\_escravo/relatorio\\_oit\\_ao\\_trab\\_escravo.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/novosdireitos/trabalho_escravo/relatorio_oit_ao_trab_escravo.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018.

GRACE, Michael L. The Prinzessin Victoria Luise – world's first cruise ship. **CruisingthePast**, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.cruiselinehistory.com/the-prinzessin-victoria-luise-worlds-first-cruise-ship/>>. Acesso em: 23 maio 2018.

HUSSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Introducción a OIT: derechos fundamentales en el trabajo**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

LACERDA, José Candido Sampaio de. **Curso de direito privado da navegação**. 3. ed. rev. e atual. por Aurélio Pitanga Seixas Filho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.

LIMA, Jean Carlos. **Direito internacional privado: parte geral e especial: a situação jurídica do estrangeiro nas leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Eliane Maria Octaviano. **Curso de direito marítimo**. 4. ed. Barueri: Manole, 2013.

MELO, LuisAntonio Camargo de. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, n. 26, set. 2003. p. 15. Disponível em:

<<http://www.anpt.org.br/attachments/article/2720/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2026.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2018.

MORAES, Bruno. A legislação trabalhista frente aos contratos internacionais de trabalho após o cancelamento da Súmula 207 do TST: conceitos e evolução legal.

**Jusbrasil**, 2014. Disponível em:

<<https://brunomoraesba.jusbrasil.com.br/artigos/124681685/a-legislacao-trabalhista-frente-aos-contratos-internacionais-de-trabalho-apos-o-cancelamento-da-sumula-207-do-tst-conceitos-e-evolucao-legal>>. Acesso em: 12 set. 2018.

MSC CRUZEIROS é condenada por trabalho degradante. **Ministério Público do Trabalho**, MPT Notícias, 22 out. 2015. Disponível em:

<[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/)>. Acesso em: 31 maio 2018.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **Como funciona**. 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/como-funciona/#verticalTab1>>. Acesso em: 21 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **História da Organização**. 2018. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>>. Acesso em: 21 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **O que são direitos humanos?** 2018. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 09 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Escravo**. Brasília, abr. 2016. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva. 2011.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em:

<<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **A OIT no Brasil: trabalho Decente para uma vida digna**. Brasília, dez.

2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_234393.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234393.pdf)>. Acesso em: 25 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 105**, de 04 de julho de 1957. Convenção concernente à abolição do trabalho forçado. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_105.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_105.html)>. Acesso em: 08 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado**. 1957. Disponível em: <[http://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados\\_e\\_Convencoes/Emprego/convencao\\_sobre\\_abolicao\\_do\\_trabalho\\_forcado.htm](http://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Emprego/convencao_sobre_abolicao_do_trabalho_forcado.htm)>. Acesso em: 04 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Promoção do trabalho decente no Brasil**. 2018. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS\\_302660/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho**: convenção nº 29: convenção concernente a trabalho forçado ou obrigatório (adotada pela Conferência em sua Décima-Quarta Sessão - Genebra, 28 de junho de 1930 - com as modificações da Convenção de Revisão dos Artigos Finais, de 1946). Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_029.html#029](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_029.html#029)>. Acesso em: 28 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **História da OIT**. 2018. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conhecendo-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário, n. 00008020820115080117 0000802-08.2011.5.08.0117. Rel.: Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, 1ª Turma. DJ: 22 fev. 2013. Disponível em: <<https://trt8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299943700/recurso-ordinario-ro-8020820115080117-0000802-0820115080117/inteiro-teor-299943708>>. Acesso em: 11 set. 2018.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Ação Trabalhista – Rito Ordinário, autos n. 0011420-27.2016.5.09.0014 (0014 - 14ª VT CURITIBA). 2018a. Disponível em: <[https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=338965&p\\_grau\\_pje=1&p\\_seq=11420&p\\_vara=14&dt\\_autuacao=20%2F09%2F2016&cid=201084](https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=338965&p_grau_pje=1&p_seq=11420&p_vara=14&dt_autuacao=20%2F09%2F2016&cid=201084)>. Acesso em: 12 set. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Processo, n. 38050-2015-006-09-00-3. Rel.: Des. Sérgio Guimarães Sampaio. DJ: 03 jul. 2018b. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6706779>>. Acesso em: 12 set. 2018.

RECHSTEINER, Beat Walter. **Direito Internacional privado**: teoria e prática. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

REPÓRTER BRASIL. **Escravo, nem pensar**: uma abordagem sobre trabalho escravo contemporâneo na sala de aula e na comunidade. (Programa “Escravo, nem pensar! Lei nº 9.537/1997). 2. ed. atual. São Paulo: Repórter Brasil, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SANTOS, Theophilo de Azeredo. **Direito da navegação (marítima e aérea)**. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

SOUZA, Adriana Augusta de Moura et al. **Trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo. LTr, 2018.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. A aplicabilidade e a eficácia dos contratos internacionais de trabalho pela autonomia da vontade. 205f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/18823/2/Victor%20Hugo%20Naz%C3%A1rio%20Stuchi.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **CLT é aplicada a empresa de cruzeiros com sede na República de Malta**. 29 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6706761>>. Acesso em: 04 set. 2018.

VIANNA, Godofredo Mendes. **Direito marítimo**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. Direito. Graduação. 2016. v. 1. p. 27. Disponível em: <[https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u1882/direito\\_maritimo\\_2016-2\\_1.pdf](https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u1882/direito_maritimo_2016-2_1.pdf)>. Acesso em: 04 set. 2018.

VILLATORE, Marco Antônio César; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito internacional do trabalho e a organização do trabalho e a organização internacional do trabalho**: um debate atual. São Paulo: Atlas, 2015.

ZANELLA, Tiago V. **Curso de direito do mar**. Curitiba: Juruá, 2013.



## ANEXOS

## ANEXO A - CLT é aplicada a empresa de cruzeiros com sede na República de Malta<sup>89</sup>



Sítio Oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

**TRTPR** Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região

Página gerada em: 03/09/2018 19:42:52

### CLT é aplicada a empresa de cruzeiros com sede na República de Malta

Notícia publicada em 29/08/2018



A 5ª Turma do TRT do Paraná decidiu aplicar legislação brasileira em caso de garçom de Curitiba que prestava serviços em navio da empresa Pullmantur Ship Management LTD., da República de Malta. Os julgadores destacaram que, apesar de se tratar de uma empresa estrangeira e do trabalho ser executado em águas nacionais e internacionais, o processo seletivo e a contratação ocorreram em território brasileiro. Cabe

recurso da decisão.

O empregado ajuizou a ação trabalhista após o fim do quarto contrato com a empresa, em março de 2015, reivindicando os direitos rescisórios garantidos pela CLT. A Pullmantur no Brasil alega que tanto o contrato quanto as condições de trabalho foram condicionados de acordo com a legislação de Malta, pois o Código de Bustamante de 1928, norma internacional que regula as relações jurídicas em naves, no ar e em mares internacionais, estabeleceu a aplicação da legislação referente à nacionalidade da embarcação, conhecida como Lei do Pavilhão.

Os magistrados destacam, porém, que as contratações aconteceram através de uma agência de turismo sediada no Brasil, cabendo, então, à Justiça brasileira a competência para julgar o conflito. Afirmam que "O simples fato de ser empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, especialmente diante de normas cogentes do direito brasileiro".

A empresa alegou também que as atividades do trabalhador tiveram início em solo estrangeiro, a bordo do navio de bandeira maltesa, e ocorreram em grande parte em águas internacionais. Os julgadores, porém, consideraram improvável o argumento, já que por vezes o embarque aconteceu na costa brasileira. Além disso, quando o embarque acontecia em outros países, as despesas de deslocamento eram pagas pela empresa.

Por maioria de votos, a Turma decidiu aplicar a legislação brasileira aos contratos do trabalhador, condenando a empresa a pagar os direitos rescisórios previstos pela CLT. A decisão confirmou a sentença aplicada pela juíza Célia Regina Marcon Leindorf, da 6ª Vara do Trabalho de Curitiba.

<sup>89</sup>TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. **CLT é aplicada a empresa de cruzeiros com sede na República de Malta.** 29 ago. 2018. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6706761>>. Acesso em: 04 set. 2018.

O garçom também será ressarcido em R\$ 7,5 mil por ter sido submetido a testes de drogas e sorologia (exames de HIV), o que não é permitido pela legislação trabalhista.

Cabe recurso da decisão.

Para acessar o acórdão referente ao processo de nº 38050-2015-006-09-00-3 na íntegra, clique **AQUI** (<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6706779>).

*Assessoria de Comunicação do TRT-PR*

*(41) 3310-7309*

*[ascom@trt9.jus.br](mailto:ascom@trt9.jus.br) (<mailto:ascom@trt9.jus.br>)*

## ANEXO B - CLT se aplica a trabalho em empresa de cruzeiros sediada no exterior<sup>90</sup>



Direitos trabalhistas

### CLT se aplica a trabalho em empresa de cruzeiros sediada no exterior

Decisão é da 5ª turma do TRT da 9ª região.

sábado, 1º de setembro de 2018

A 5ª turma do TRT da 9ª região considerou que as previsões da CLT se aplicam a serviço de brasileiro que trabalha em empresa de cruzeiros com sede no exterior. Com isso, deu provimento ao recurso de assistente de garçom e condenou a companhia a pagar direitos rescisórios previstos na legislação brasileira ao funcionário.



O trabalhador ingressou na Justiça pleiteando o pagamento de verbas rescisórias previstas na CLT e indenização por danos morais em razão de ter sido obrigado a realizar exames toxicológicos e de HIV para trabalhar na empresa.

Em 1º grau, a juíza do Trabalho Célia Regina Leindorf, da 6ª vara de Curitiba/PR, entendeu que a CLT se aplica ao caso, condenando a empresa de cruzeiros ao pagamento das verbas rescisórias.

Em recurso ao TRT da 9ª região, a empresa afirmou ser uma empresa estrangeira que arvora a bandeira de Malta, e alegou que, durante o contrato de trabalho do autor, os navios navegaram preponderantemente em águas internacionais e que os contratos trabalhistas são uniformizados conforme acordo coletivo firmado pela empresa.

Ao analisar o caso, o relator, desembargador considerou que, sobre o caso, se aplicam previsões específicas para o trabalho marítimo, como o Código de Bustamante de 1928 e a Convenção Internacional dos Marítimos de 2008. No entanto, os demais desembargadores que compõem a 5ª turma do TRT da 9ª região entenderam que a legislação trabalhista brasileira se aplica aos contratos do autor, nos moldes como entendeu a juíza de 1º grau.

O colegiado considerou que o simples fato de a ré ser empresa estrangeira não acarreta a aplicação automática da legislação internacional, "especialmente diante de normas cogentes do direito brasileiro, ou seja, de ordem pública, insuscetíveis de derrogação pelas partes".

A turma pontuou que os contratos foram executados em águas nacionais e internacionais, conforme reconhecido pela própria empresa, e que o processo seletivo para recrutamento do funcionário teve início no Brasil, sendo concluído fora do país.

*"Dessas informações extrai-se que, de fato, era feita uma seleção e entrevista por agência de emprego no Brasil, sendo também aqui assinado o contrato de trabalho, do que se conclui que o Reclamante foi contratado em solo brasileiro, e não a bordo de navio da Reclamada."*

Em relação aos danos morais, o colegiado entendeu que não existe lei que regulamente a exigência de exame toxicológico e de HIV do trabalhador, devendo o poder diretivo do empregador deve ser exercido dentro do limite da razoabilidade.

<sup>90</sup>CLT se aplica a trabalho em empresa de cruzeiros sediada no exterior. **Migalhas**, 1 set. 2018. Disponível em:

Com isso, negou recurso da empresa, mas deu parcial provimento a recurso do funcionário, mantendo a sentença e condenando a companhia ao pagamento de R\$ 7,5 mil a título de indenização por danos morais ao trabalhador.

- Processo: 0001689-65.2015.5.09.0006

Confira a [Íntegra do Acórdão](#).