

A aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho nos contratos dos trabalhadores de navios de cruzeiro

The application of the Consolidation of Labor Laws in the contracts of cruise ship workers

La aplicación de la Consolidación de las Leyes Laborales en los contratos de los trabajadores de cruceros

Recebido: 10/06/2022 | Revisado: 19/06/2022 | Aceito: 04/07/2022 | Publicado: 13/07/2022

Adeline Sevilha Guarnieri

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8578-4005>

Escola Paulista de Direito, Brasil

E-mail: adelineguarnieri@adv.oabsp.org.br

José Carlos Guimarães Junior

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8233-2628>

Universidade do Estado do Amazonas, Brasil

Governo do Distrito Federal, Brasil

E-mail: profjc65@hotmail.com

Francisco Diógenes Freires Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5511-5364>

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Brasil

Instituto Federal da Paraíba, Brasil

E-mail: profdiogenesferreira@gmail.com

Ingrid Raissa Guerra Lins

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9805-9673>

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

E-mail: ingrid.lins@academico.ufpb.br

Katia Regina Araujo de Alencar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5800-3197>

Universidade de Brasília, Brasil

E-mail: katiadealencar@gmail.com, Brasil

Resumo

Dentre os temas referentes as questões trabalhistas, a contratação e os direitos dos profissionais atuantes em cruzeiros marítimos se mostram assunto profícuos para ser tratado no campo do debate. O estudo teve como objetivo analisar sobre estas questões, focalizando na problemática da localização dos tripulantes. Ora em águas nacionais, ora em águas estrangeiras, estes trabalhadores convivem não somente com a sua rotina de trabalho, mas também com a dúvida de qual legislação se aplica sobre o seu ofício: se é a lei brasileira ou as declarações e acordos internacionais. Trata-se de um estudo exploratório e descritivo de natureza qualitativa. O estudo demonstrou que apesar dos avanços na legislação brasileira, ainda não é possível afirmar com precisão qual lei prevalece, havendo neste contexto não somente esta situação complexa como também direitos como hora extra e adicional noturno que são garantidos pela legislação nacional sendo vilipendiados pelas empresas estrangeiras de cruzeiros. Diante de tal cenário, o estudo conclui que se faz necessário aprofundar mais as discussões sobre esta questão, posto que quem está ali trabalhando são seres humanos em busca de uma vida digna, a qual precisa ser preservada e com os direitos trabalhistas devidamente resguardados.

Palavras-chave: Cruzeiros; Bandeira do navio; Trabalhadores; Direitos trabalhistas.

Abstract

Among the topics related to labor issues, hiring and the rights of professionals working on maritime cruises are a fruitful subject to be addressed in the field of debate. The study aimed to analyze these issues, focusing on the problem of crew location. Sometimes in national waters, sometimes in foreign waters, these workers live not only with their work routine, but also with the doubt of which legislation applies to their profession: whether it is Brazilian law or international declarations and agreements. This is an exploratory and descriptive study of a qualitative nature. The study showed that despite advances in Brazilian legislation, it is still not possible to say precisely which law prevails, and in this context not only this complex situation but also rights such as overtime and night shift that are guaranteed by national legislation are vilified by foreign companies. of cruises. Faced with such a scenario, the study concludes that it is necessary to deepen the discussions on this issue, since those who are working there are human beings in search of a dignified life, which needs to be preserved and with labor rights duly protected.

Keywords: Cruises; Ship's flag; Workers; Labor rights.

Resumen

Entre los temas relacionados con el tema laboral, la contratación y los derechos de los profesionales que trabajan en cruceros marítimos son un tema fructífero para ser abordado en el campo del debate. El estudio tuvo como objetivo analizar estas cuestiones, centrándose en el problema de la ubicación de la tripulación. A veces en aguas nacionales, a veces en aguas extranjeras, estos trabajadores viven no sólo con su rutina de trabajo, sino también con la duda de qué legislación se aplica a su profesión: si es la ley brasileña o declaraciones y acuerdos internacionales. Se trata de un estudio exploratorio y descriptivo de carácter cualitativo. El estudio mostró que, a pesar de los avances en la legislación brasileña, aún no es posible decir con precisión qué ley prevalece, y en ese contexto no solo esta compleja situación, sino que derechos como las horas extraordinarias y el turno de noche, que están garantizados por la legislación nacional, son vilipendiados por extranjeros. empresas de cruceros. Ante tal escenario, el estudio concluye que es necesario profundizar las discusiones sobre este tema, ya que quienes allí trabajan son seres humanos en busca de una vida digna, que necesita ser preservada y con los derechos laborales debidamente protegidos.

Palabras clave: Cruceros; Pabellón del buque; Trabajadores; Derechos laborales.

1. Introdução

O trabalho sempre foi fundamental na vida do homem (Marx, 1985; 1996). Por ser uma das causas que definiriam o seu futuro, teve registrado momentos, desde a antiguidade, por exemplo, no Código de Hamurabi, Bíblia e outros. O trabalho é o fator essencial da produção, e para tanto, a ciência jurídica buscava e busca regular essa relação, de forma que o direito passou a intervir cada vez mais entre o trabalhador e a indústria, principalmente com o fim da primeira Guerra Mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). É oportuno esclarecer que a OIT não é um órgão ligado as Nações Unidas, mas atua como uma de suas agências (Mazzuoli, 2011).

Depreende-se que a OIT é o organismo responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho no âmbito internacional, com o objetivo de regulamentar as relações de trabalho por meio de convenções, recomendações e resoluções, que visam proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional (Mantouvalou, 2012). Enfatiza-se que o trabalhador não é apenas um detentor de Direitos Humanos, mas também possui a prerrogativa do exercício da cidadania. Na ordem da sociedade capitalista, foi preciso estabelecer equilíbrio entre trabalhadores e empregadores, através de disciplinamento legal, cuja legitimidade se deu através de referida Organização. Esta realidade deu ensejo ao Direito Ordinário do Trabalho, Moderno Direito do Trabalho ou Direito Industrial do Trabalho e foi a base das sociedades industriais modernas, sofrendo substancial modificação a partir do final do século passado.

Com o fim do socialismo e a industrialização, surgiu nova ordem social, e assim os trabalhadores não conseguiam se impor sob a internacionalização das relações de trabalho (Mendonça, 2013). Foi eliminada a capacidade de reação política dos trabalhadores, devido o avanço da globalização, e posteriormente, com a globalização definitivamente consolidada e com o avanço tecnológico, a diminuição da importância da matéria-prima e da mão-de-obra direta, ampliou as desigualdades sociais, trazendo como resultados o desemprego, a pobreza e a escravidão (Antunes, 2009). Isto porque o Estado passou a agir como garantidor dos interesses econômicos, a fim de superar a desigualdade produtiva, mesmo que isso significasse recuar nas conquistas sociais alcançadas ao longo de muitas décadas. Numa perspectiva menos focada somente em lucros e mais voltada ao respeito e a dignidade humana, o Estado poderia assumir o papel de assegurador dos direitos humanos (Castro, 2014).

Neste processo histórico, o poder estatal dos países menos desenvolvidos, começou a perder forças para a economia de mercado, passando a ser induzido e influenciado pelos organismos internacionais criados pelos países concentradores de riquezas e pelas grandes corporações multinacionais, tornando-se cada vez mais incapaz de satisfazer as necessidades básicas da população.

Os postulantes ao emprego, para suprir a carência estatal, passaram então a buscar formas alternativas de se inserir no mercado de trabalho, as quais, na maioria das vezes, os colocam, em escala global, em ocupações menos qualificadas, isto

quando não os empurram para o trabalho em condição análoga a de escravos, levando ao retrocesso, assim como ocorre, por exemplo, com os trabalhadores de empresas plataforma, como a Uber e a 99 (Abílio, 2020; Antunes, 2020; Branco, Comaru & Silva 2020; Slee, 2017; Sousa & Gonçalves, 2021). É o que acontece com muitos trabalhadores brasileiros que ingressam na indústria do cruzeiro marítimo, ao oferecerem a sua mão de obra.

O estudo tem por objetivo versar sobre a aplicação da consolidação das leis do trabalho no contrato dos trabalhadores dos navios de cruzeiros. Esta é uma das temáticas emergentes no campo do Direito. O fato destes profissionais navegarem por vários países, onde cada um possui uma legislação trabalhista diferente somada com a necessidade de se trazer à baila esta discussão justificam a realização do estudo. A questão do trânsito dos trabalhadores somado a qual legislação se aplicar a depender da localização do trabalhador gera conflitos entre a legislação local e a internacional, o que confirma a necessidade de se trazer esta temática para o campo do debate.

Além disso, mesmo havendo legislação pertinente para regulamentar o trabalho marítimo em nível internacional, mais precisamente a Convenção 186 (OIT, 2006), ainda assim se faz necessário discutir sobre as condições de trabalho destes sujeitos. Entende-se que, seja em águas brasileiras ou estrangeiras, estes trabalhadores correm riscos e são passíveis de serem explorados em suas funções, o que pode resultar em perda de produtividade, de qualidade de vida e, a depender das condições de tratamento e de trabalho, a própria vida do trabalhador (Comporto, 2015).

2. Metodologia

O estudo consiste numa pesquisa de natureza exploratória e explicativa, com abordagem qualitativa, e tendo como eixo estruturante a pesquisa bibliográfica. Gil (2019) esclarece que os estudos bibliográficos são aqueles produzidos mediante consulta a livros, artigos, dissertações e teses a respeito das temáticas que integram o cerne de pesquisa. Já os estudos de natureza qualitativa são aqueles em que se busca conhecer o real sentido dos conteúdos, considerando sua subjetividade e o contexto social em que os fenômenos ocorrem (Minayo, 2013). É necessário esclarecer que neste estudo, dado o seu caráter introdutório, não foram entrevistadas pessoas ou verificados estudos de caso, sendo, portanto, uma contribuição de cunho teórico.

Para Gil (2019), os estudos exploratórios são aqueles em que se faz necessário um aprofundamento da pesquisa sobre o tema a ser debatido, o que gera a necessidade da geração de mais conhecimentos sobre os assuntos pesquisados. Já as pesquisas descritivas são definidas por Gil (2019) como sendo aquelas em que o investigador apenas detalha as principais características do fenômeno analisado, sem analisar o seu mérito.

3. A Forma de Contratação

Todos os anos, navios de diversas companhias de cruzeiro, as quais possuem como roteiro enorme variação de países, migram para o Brasil, a fim de aproveitar o clima favorável dos verões daqui, fazendo isso com certa sazonalidade, o que se denomina “alta temporada”. Referidas companhias divulgam nas mídias sociais que oferecem aos seus trabalhadores salários altos, bem como a possibilidade de viajar pelo mundo e conhecer diversas culturas, atraindo o interesse de indivíduos e, principalmente, daqueles de países em desenvolvimento, a fim de que ingressem a bordo dessas embarcações e ofereçam sua mão de obra (Belmonte, 2018; Comporto, 2015).

Acontece que o fato de os trabalhadores brasileiros marítimos terem a oportunidade de conhecerem outros países durante o exercício de suas funções, algumas situações trabalhistas podem não ser contempladas de forma plena. Isto é demonstrado no estudo de Maciel, Cutrim e Medeiros (2021), o qual trouxe o seguinte caso: uma funcionária foi contratada por uma empresa internacional de cruzeiros e cumpriu boa parte de seu contrato na temporada internacional, o que faz com que a legislação brasileira não possa ser aplicada, posto que há instrumentos internacionais legais que o próprio Brasil reconhece

como válidos. Esta questão do trânsito de trabalhadores marítimos no tocante ao seu trabalho é o que representa o fator complicador quanto a aplicabilidade das legislações pertinentes a este campo de atuação. Isto gera um conflito que dificulta a atuação destes trabalhadores no que tange aos seus direitos trabalhistas (Rodrigues, 2021). A Resolução Normativa nº 71 (Brasil, 2006) regulamentou que o percentual de contratação de brasileiros a bordo de embarcações de turismo estrangeira, para 25. Os valores pagos pelo trabalho, na maioria das vezes, são inatingíveis em terras brasileiras, no mesmo ramo de atividade, ou seja, setores de limpeza, hotelaria, cozinha e entretenimento (trabalho para não tripulantes).

Os interessados em fazer parte dessas companhias, devido a dificuldades em comunicar-se em outras línguas, ou qualquer outra limitação, procuram agências dentro do Brasil que fazem a intermediação. Tais agências profissionalizam essas pessoas para o trabalho a bordo e as enviam para os navios, através de um acordo entre as partes, que, a princípio, será regido sob as leis da bandeira do navio. Além disso, há também a aplicação do princípio do centro da gravidade, o qual deve ser aplicado com parcimônia para evitar o entendimento de um possível descumprimento das normas internacionais vigentes (Campos & Campos, 2018).

Significa que, o trabalhador é selecionado e “treinado” aqui no Brasil, por intermediação de agências parceiras das companhias de cruzeiro e somente depois é contratado no exterior. A contratação também pode ocorrer através da tratativa direta entre as companhias de cruzeiro e o trabalhador, via meios eletrônicos, o que ocorre com menor frequência.

A literatura científica aponta que apesar da motivação intrínseca ao fato de estar trabalhando e obtendo renda, a atuação profissional dos trabalhadores de cruzeiros é também permeada por desafios e dificuldades. Além da questão do confinamento, a qual pode ser entendida como uma privação do direito de ir e vir, há também a questão da mudança da percepção do tempo e a ansiedade por saber como está a família representam algumas características afetas aos trabalhos em cruzeiro. Os longos períodos sem ter notícias dos familiares associado com a própria rotina de trabalho nos navios marítimos pode gerar efeitos nocivos a estes profissionais, sejam eles de ordem física ou psicológica (Oliveira-Monteiro et al., 2018).

Portanto, muito embora os navios passem pela temporada brasileira, bem como o treinamento ocorra no Brasil, os trabalhadores embarcam para o trabalho, sempre realizando viagem internacional, corriqueiramente em Roma, Itália. Aparentemente, é uma prática para tentar burlar a aplicação das Leis Brasileiras. Por esse motivo, a responsabilidade dessas agências com relação aos direitos trabalhistas dos não tripulantes subsiste.

4. Conflito de Jurisdição, Competência e Aplicação da Lei Brasileira

Após alcançar o almejado objetivo de trabalhar a bordo, o não tripulante que se depara com eventuais direitos suprimidos durante tais atividades e procura pela Justiça brasileira, traz para o sistema jurídico uma discussão sobre qual a lei deve ser aplicada no caso concreto. É nesse momento que se inicia a busca por respostas para obter seus direitos decorrentes da mão de obra prestada.

4.1 Do conflito de jurisdição e a legislação vigente

Essa situação força os operadores do direito a tratar de um tema ainda pouco discutido no âmbito da legislação brasileira, o qual possui, hoje, poucas normas positivadas sobre o assunto. Mas, o direito brasileiro, através de suas modificações, principalmente o advento da Emenda Constitucional 45 (Brasil, 2004), alcançou muitos avanços. Para o tema tratado, o grande destaque é o artigo 114 da referida emenda, que tratou de ampliar a competência da Justiça do Trabalho, para julgar matérias de relação de trabalho.

O termo competência é aqui retratado para estabelecer até onde a Justiça do Trabalho pode atuar e quais casos se mostram congruentes para julgamento. Esta definição é deveras necessária, posto que o ponto nodal atinente aos trabalhadores

de cruzeiros que trabalham singrando águas estrangeiras é justamente esta questão de qual legislação ser aplicada: a brasileira ou a da bandeira do navio (Campos & Campos, 2018)

Antes dela, a justiça do trabalho se limitava a cuidar apenas da relação de emprego, cujo texto original trazia a redação estrita. Dessa forma, é possível perceber, que os não tripulantes podem se valer da justiça especializada. A Emenda Constitucional 45 alterou ainda os verbos “conciliar e julgar” para “processar e julgar”, reconhecendo a competência especializada da Justiça do Trabalho Brasileira (Brasil, 2004). Outro aspecto muito relevante, é que a mesma competência é concorrente nos casos em que a prestação de mão de obra ocorrer parcialmente em território nacional, raciocínio, o Código de Processo Civil Brasileiro (Brasil, 2002), no artigo 88, incisos I, II e III.

Como se sabe, o trabalhador não tripulante labora sob águas de diversas jurisdições, o que lhe ocasiona conflitos perante a justiça. É sabido que os cruzeiros não dispõem aos seus viajantes apenas o trajeto de ida e volta para determinado local, havendo durante a viagem diversas opções de entretenimento, cuja operacionalização exige o trabalho de muitos profissionais. Entretanto, além da questão da localização dos tripulantes, outra questão que surge é em qual foro as reclamações trabalhistas devem ser registradas: se no Brasil ou em tribunais estrangeiros (Belmonte, 2018).

Para isso, o artigo 651, caput, da CLT (Brasil, 1943), dispõe um critério determinador da jurisdição, ou seja, é o do local da prestação de serviços. Por isso, é indiferente a nacionalidade e o domicílio dos trabalhadores não tripulantes e dos armadores. Alguns juristas brasileiros, também já trabalharam para dirimir conflitos relevantes sobre o caso em tela. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho editou na seguinte Súmula nº 207 (Brasil, 1985) sobre os conflitos de leis no espaço:

O Princípio da “Lex loci executiones”, em linhas gerais, significa que vale a lei do país onde o contrato foi firmado e a prestação de serviços foi realizada.

Contudo, no ano de 2012, essa súmula foi cancelada no processo RR- 219000-93.2000.5.01.0019, pela Resolução nº 181. Novamente, sendo necessário o estudo de cada caso concreto, a fim de dirimir conflitos. No tocante aos trabalhadores não tripulantes, é imprescindível salientar que o direito internacional também precisa ser levado em conta. Uma vez ratificado um tratado internacional pelo Brasil, este deverá ser respeitado. É uma das regras que vige o tratado internacional, ou seja, como qualquer lei interna, ele possui efeitos e deve ser respeitado.

No que tange a prestação de mão de obra em navios, o Brasil assinou tratados, que devem ser observados, como por exemplo, a convenção de Direito Internacional Privado de Havana, mais conhecida como o Código de Bustamante. Ele foi promulgado no Brasil pelo Decreto nº 18.871/ (Brasil 1929). Nos termos do artigo 274, esse tratado reforça os seguintes pontos:

- Além da bandeira do navio, a certidão de registro e a patente de navegação conferem singularidade e identidade a embarcação;
- No que se refere a lei do pavilhão, o capitão e os armadores são responsáveis pelos seus atos;
- Os oficiais e a gente do mar são subordinados a lei do pavilhão.

Portanto, pode-se considerar a existência de um conflito entre a CLT e CPC (direito doméstico) e o direito internacional privado.

4.2 Horas Extras e Adicional Noturno

Hoje, no Brasil, com a Constituição de 1988, ficou estabelecido, no seu artigo 7º, inciso XIII que a duração do trabalho tido como normal não pode exceder os seguintes parâmetros: a) 8 horas por dia; b) 44 horas por semana, e; c) é facultada a compensação de horários, bem com a redução da jornada, desde que seja aprovada em assembleia e registrada a concordância das condições em convenção coletiva de trabalho.

Verifica-se que, o mesmo artigo e inciso permitem a redução, mas não o aumento de jornada.

No âmbito internacional, a OIT regulamenta, por suas convenções, padrões não muito diferentes do que a previsão no Brasil. Por exemplo, a convenção 1º da OIT, de 1919, artigo 2º, estabelece 8 horas diárias e 48 horas semanais. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, por sua vez, determinou que deve haver limitação razoável das horas de trabalho. Contudo, limitou-se em ser genérica.

Nesse diapasão, hora extra seria tudo que excede horário contratual, legal ou normativo e deverá ser computado e remunerado. A Constituição Federal do Brasil, no artigo 7º, inciso XVI, previu que, o adicional de hora extra, deve ser de, pelo menos, 50%. Nada impede que seja convencionado percentual maior.

O trabalhador não tripulante trabalha, em média, 13 horas diária, excedendo em muito a jornada legal. A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira (Brasil, 1943) comporta exceções com relação à jornada de trabalho, que estão previstas no seu artigo 62. Graças ao entendimento de alguns juristas da justiça do trabalho e a conquista da aplicação da CLT aos trabalhadores não tripulantes, por força do Princípio do Centro Gravitacional Benéfico (Campos & Campos, 2018), podemos dizer que as horas extras são devidas, no que exceder a jornada legal brasileira, em pelo menos 50%, conforme a Constituição (Brasil, 1988), para esses trabalhadores.

O trabalho noturno é aquele executado no período da noite. Ele varia em diversos lugares do mundo, dentre 22 e 06 horas. A Convenção 171 da OIT trata do trabalho noturno, sendo que, no Brasil, foi regulamentado pela promulgação do decreto nº 5.005 (Brasil, 2004). Aqui, considera-se trabalho noturno o período de 22 horas de um dia até 05 horas do outro (artigo 73, § 2º da CLT de 1943), com exceção dos rurais e advogados.

O fato gerador do adicional noturno, é o trabalho noturno, por isso, cessando este, aquele não é devido. A bordo, as atividades não cessam, os hóspedes estão em movimento durante 24 horas, em especial, bares, restaurantes, cassinos e *room-service*. Uma vez submetidos a prestação de serviços em horário compreendido noturno pela CLT, o adicional é devido.

5. Conclusão

Tendo em vista todo o exposto e que a controvérsia maior recai sobre a condição do trabalhador não tripulante, perante as legislações doméstica e internacional, conclui-se que eles podem sim ser considerados empregados dos armadores, estando protegidos pelas Leis Brasileiras, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho. Muito embora a relação de emprego existente seja nítida, é preciso que o Brasil, através da positivação de normas, sane os conflitos de leis e jurisdições existentes.

Da mesma forma, as convenções da Organização Internacional do Trabalho e quaisquer outros tratados internacionais, devem ser levados em conta e são igualmente importantes para a solução de conflitos, desde que estejam bem definidos quanto à sua vigência no país. Sobretudo, não se pode ignorar os princípios que regem as relações de emprego, com destaque para o Princípio do Centro Gravitacional, o qual, neste caso, abriu as portas para a concretização dos direitos dos não-tripulantes. Finalmente, alguns juristas já têm demonstrado a diretriz para as decisões sobre o tema, de forma justa, contudo, ele pode ser revestido de segurança jurídica por ação do legislativo.

Para trabalhos futuros sugere-se um levantamento a respeito dos trabalhadores que atuam como parceiros em empresas plataforma (Uber, 99, dentre outras), profissionais estes os quais também possuem seus direitos trabalhistas vilipendiados e aceitam esta condição ultrajante para não sucumbir à fome e a falta de obtenção de renda para sobreviver, de forma a aprofundar os conhecimentos em outras atividades que “surgiram” nos últimos anos, e que hoje, são partes integrantes e reais de um novo modelo de economia

Referências

Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, 34, 111-126.

- Antunes, R. (2009). O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Theomai*, (19), 47-57.
- Belmonte, A. A. (2018). Cruzeiros marítimos: normas nacionais e internacionais aplicáveis às relações de trabalho. *Revista de Direito: trabalho, sociedade e cidadania*, 5(5), 26-52.
- Branco, P. M. C., Comaru, F. A. & Silva, S. J. (2020). Uberização e Covid-19: esgarçando as contradições do trabalho no século XXI. *Revista Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 116 – 134.
- Brasil (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União.
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (1985). *Súmula nº 207, de 11 de julho de 1985*. Brasília: TST.
- Brasil (1988). *Constituição Federal da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal.
- Brasil (2002). *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Brasília: Senado Federal.
- Brasil. (2004). *Decreto nº 5.005*. Brasília: Diário Oficial da União.
- Brasil (2004). *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Brasília: Senado Federal.
- Brasil (2006). Conselho Nacional de Imigração. *Resolução Normativa CNI nº 7, de 5 de setembro de 2006*. Brasília: CNI.
- Brasil. Tribunal Superior do Trabalho (2012). *Resolução nº 181, de 16 de abril de 2012*. Brasília: TST.
- Campos, I. A. Z. & I. Z. A. (2018). A legislação aplicável ao tripulante de navio de cruzeiro: uma análise do Princípio da Força da Gravidade. *Revista Jurídica*, 3(52), 554 – 574.
- Castro, J. D. (2014). O Estado como garantidor dos direitos humanos. *RPGE*, 35(74), 111 – 146.
- Comporto, J. R. C. (2015). *Das relações de trabalho marítimo em navios de bandeira de conveniência*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Santos, SP, Brasil. https://tede.unisantos.br/handle/tede/2002?locale=pt_BR
- Gil, A. C. (2019). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.
- Maciel, H. L. M., Cutrim, R. R. G. & Medeiros, H. G. (2021). Os contratos trabalhistas em navio de cruzeiro: estudo sobre o caso MSC Crociere S.A e da MSC Cruzeiros do Brasil LTDA X Juliana de Souza Bordalo. In: Medeiros, H.G., Sousa, M.T.C. & Raposo, R.O.B.S. (Eds.). *Temas Emergentes do Direito Internacional Privado*. São Luís: EDUFMA.
- Mantouvalou, V. (2012). Are labour rights human rights? *Eur. Lab.*, 3, 151.
- Marx, K. (1985). *A miséria da filosofia*. Global.
- Marx, K. (1996). *O capital. Crítica da economia política*. Nova Cultural.
- Mazzuoli, V. O. (2011). *Curso de Direito Internacional Público*. Revista dos Tribunais.
- Mendonça, T. R. (2013). *A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Pernambuco, PE, Brasil. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10861>
- Minayo, M. C. S. (2013). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec.
- Oliveira-Monteiro, N. R., Peterlevitz, G. C. L. & Scachetti, R. E. (2018). Queixas e benefícios ao trabalho embarcado: relatos *on-line* de trabalhadores de cruzeiros marítimos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 18(43), 1 – 9.
- OIT (1929). Organização Internacional do Trabalho. *C1- Convenção 1, sobre duração de trabalho (Indústria)*. OIT.
- OIT. (2006). Organização Internacional do Trabalho. *C 186 – Convenção sobre o Trabalho Marítimo*. OIT.
- ONU. (1948) Organização das Nações Unidas. *Declaração universal dos direitos humanos*. ONU.
- Rodrigues, A. I. (2021). *Trabalhadores em cruzeiros turísticos: o conflito de leis do trabalho no espaço*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Santos, SP, Brasil. <https://tede.unisantos.br/handle/tede/7424>
- Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Elefante.
- Sousa, W. A. P. & Gonçalves, M. A. Trabalhadores uberizados em Campo Grande – MS: uma aproximação. *Pegada*, 22(2), 21 – 48.