

2021

RELATÓRIOS EM CONTRASTE

15 TURISMO RESPONSÁVEL

TRABALHO EM CRUZEIROS

Do prolongamento à intensidade das jornadas de trabalho

ANGELA TEBERGA





RELATÓRIOS EM CONTRASTE
15

Trabalho em cruzeiros: Do prolongamento à intensidade das jornadas de trabalho

Angela Teberga

Alba Sud Editorial

Série Relatórios em Contraste, n. 15, 2021

Este relatório foi elaborado no âmbito do projeto “Plataforma de pesquisa em turismo, direitos humanos e equidade de gênero na América Latina”, com o apoio da Agência Catalã de Cooperação para o Desenvolvimento (ACCD), do edital para projetos de educação para o desenvolvimento, 2019.



Do texto:

Angela Teberga



Da edição:

Alba Sud Editorial

info@albasud.org

www.albasud.org

Coordenação editorial: Ernest Cañada e Ivan Murray

Design gráfico: Boixader & Go

Ilustrações: Sérgio Lemos

Fotografia da capa: Angela Teberga

Barcelona, 2021

ISBN: 978-84-09-29375-9



Angela Teberga

Professora de Turismo da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Bacharel em Turismo pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e Mestre em Turismo pela Universidade de Brasília (UnB). Coordenadora do grupo de estudos *Labor Movens* – Condições de trabalho no turismo. Pesquisadora da Alba Sud e do Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho (GEPT/UnB). É especialista nos seguintes temas: trabalho no turismo no Brasil, turismo e escravidão contemporânea.

Agradecimentos

A *Ernest Cañada*, pelo convite, confiança, amizade e leitura cuidadosa do texto;
a *Vania Herédia*, pela amizade e orientação acadêmica em minha trajetória doutoral;
a *Richard Santos*, pelo tratamento estatístico dos dados no SPSS® (*Statistical Package for the Social Science*); a *Sérgio Lemos*, pelas ilustrações que compõem este relatório.



SUMÁRIO

Fotografia: Angela Teberga

p. 5	1. Introdução e objetivo
p. 8	2. Metodologia
p. 10	3. O trabalho em cruzeiros
p. 11	3.1. Composição da força de trabalho
p. 13	3.2. Principais ocupações e Hierarquia funcional
p. 17	4. Legislação trabalhista aplicável
p. 17	4.1. Bandeiras de Conveniência
p. 21	4.2. <i>Maritime Labour Convention</i>
p. 26	5. Prolongamento das jornadas de trabalho
p. 29	5.1. Prolongamento das jornadas de trabalho nos Cruzeiros
p. 36	5.2. Dados do <i>survey</i> sobre o prolongamento das jornadas de trabalho
p. 40	6. Intensidade das jornadas de trabalho
p. 44	6.1. Intensidade das jornadas de trabalho nos Cruzeiros
p. 50	6.1.1. Tecnologia e intensificação do trabalho nos Cruzeiros
p. 53	6.2. Dados do <i>survey</i> sobre a intensidade das jornadas de trabalho
p. 57	7. Para (não) concluir
p. 61	Anexo 1. Quadro de principais ocupações
p. 67	Anexo 2. Exemplo de contrato de trabalho marítimo (empresa MSC)
p. 69	Referências

1.

INTRODUÇÃO E OBJETIVO

A indústria de cruzeiros foi responsável pela geração de mais de 500 mil empregos diretos (tripulação e trabalhadores das companhias em terra) e pelo pagamento de mais de 21 bilhões de dólares em salários no ano de 2019 (Clia, 2020) – o que confirma a atratividade do setor enquanto oportunidade de emprego para jovens e adultos de diversos locais do globo, em especial de países periféricos.

Apesar dos números expressivos, muito pouco se pauta ou se discute as condições de trabalho a que está submetida a tripulação de cruzeiros marítimos¹. Para manter em funcionamento todos os serviços a bordo (hotelaria, restaurante e entretenimento), é necessário que trabalhadores façam-nos acontecer, diariamente, sete dias por semana, sem folgas ou feriados. Essa é uma contradição da indústria do turismo (Meliani & Gomes, 2010), e particularmente dos cruzeiros marítimos (Gibson, 2008), que mais do que nunca deve ser posta em cena: enquanto alguns descansam e praticam turismo, outros laboram para que os primeiros possam usufruir do ócio e lazer.

A partir desse contexto, o objetivo desta pesquisa é **analisar as variáveis de prolongamento e intensidade das jornadas de trabalho enquanto principais determinantes da precariedade do trabalho de tripulantes em navios de cruzeiro.**

As variáveis escolhidas possuem relação tanto com manifestações antigas de precariedade do trabalho, como modernas – flexibilização de jornadas, de atribuições funcionais e de legislação.

As variáveis escolhidas possuem relação tanto com manifestações antigas de precariedade do trabalho – jornadas de trabalho de 12 horas por dia eram comuns no princípio da Revolução Industrial na Inglaterra (Engels, 1975) –, como modernas – flexibilização de jornadas, de atribuições funcionais e de legislação (Dal Rosso, 2017) –, e concorrem

para um fim previsto no mundo do capital: a plena redução e adequação do trabalho à lógica do capital, ou seja, extrair mais-valor tanto quanto possível.

Esta pesquisa não trata, portanto, de estudar outras manifestações de precariedade nos navios, tais como: a desigualdade de gênero (Teberga & Herédia, 2017), o abuso

1 Não poderia deixar de destacar o trabalho de Ross Klein, professor da *School of Social Work, Memorial University of Newfoundland* (Canadá) e pesquisador associado do *Canadian Centre for Policy Alternatives*. Klein é autor de diversos artigos, livros, capítulos de livros e reportagens sobre os bastidores da indústria de cruzeiros e também coordenador da página virtual *Cruise Junkie: Your resource for the other information about the cruise industry*. A realidade do trabalho da tripulação está entre seus interesses desde o princípio dos anos 2000.

1.
INTRODUÇÃO E
OBJETIVO

sexual de mulheres (Klein & Poulston, 2011; Klein, 2012), a rotatividade no emprego (Lukas, 2011), as condições precárias de alimentação e moradia, a longa duração dos contratos, os baixos salários ou a cobrança ilegal pela garantia de uma vaga de trabalho a bordo (Klein, 2002). A **particular atenção às horas de trabalho** justifica-se por:

1. **Uma razão teórica:** em uma perspectiva marxista, o nível de exploração é medido pela relação entre trabalho necessário (aquele em que o trabalhador produz o valor necessário à sua reprodução) e excedente, sendo o último a parte da jornada que não é retribuída ao trabalhador em forma de salário, mas que se realiza na forma de mais-valor. Ao capitalista importa, portanto, a redução do trabalho necessário e a ampliação do trabalho excedente, materializadas através do prolongamento ou da intensificação das jornadas, para assim acontecer a acumulação de capital (Netto & Braz, 2012). É por isso que, para Harvey (1993: 210), “é o domínio do tempo de trabalho dos outros que dá aos capitalistas o poder inicial de se apropriar dos lucros”.
2. **Uma razão empírica:** as jornadas extenuantes de trabalho são citadas por todos os autores consultados como a mais importante queixa dos marítimos, de todas as nacionalidades, que laboram em cruzeiros marítimos (Mather, 2002; Klein, 2002; Klein, 2006; Lee-Ross, 2006; Chin, 2008a; Sehkanan & Sevcikova, 2011; Bolt & Lashley, 2015; Oyogoa, 2016; Llangco, 2017). A literatura é unânime no entendimento de que “os trabalhadores sofrem com longas jornadas de trabalho e alta intensidade de trabalho” (Cole & Eriksson, 2010: 113; tradução livre).

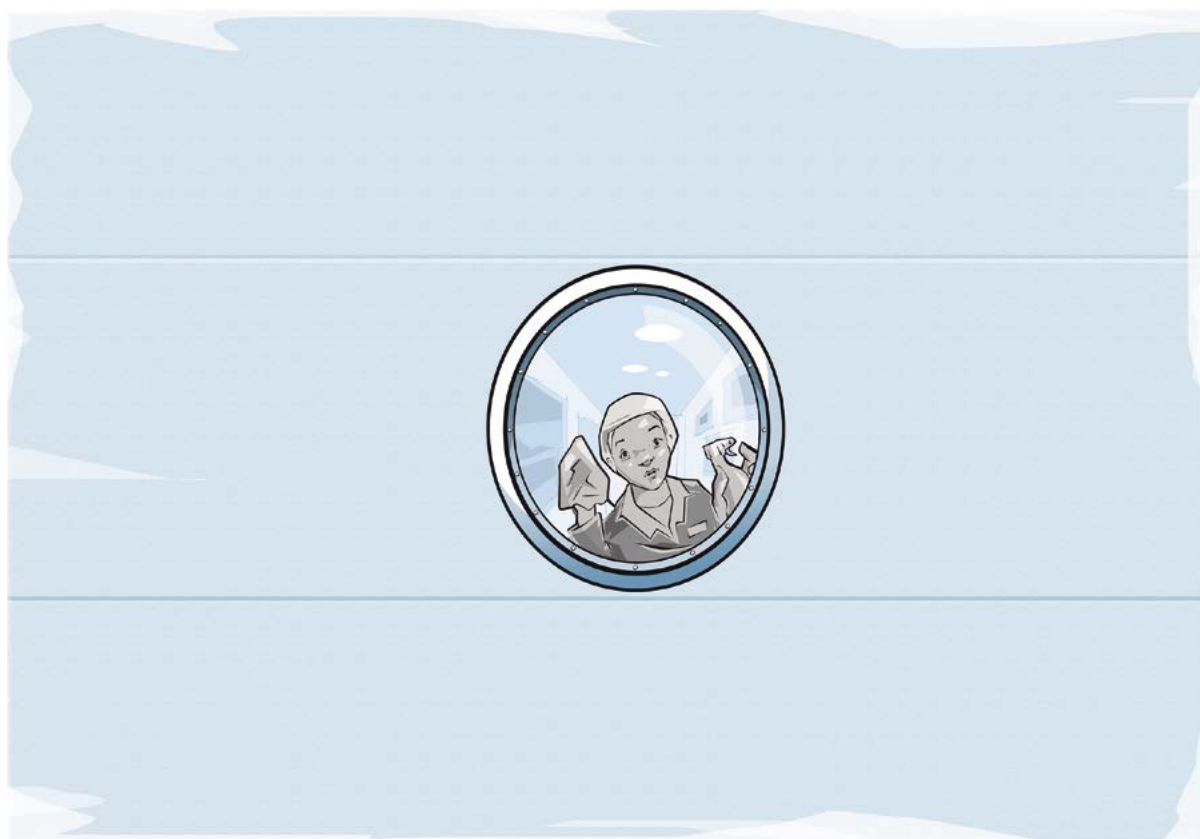
O relatório está dividido em quatro principais seções:

- O trabalho em cruzeiros: análise descritiva da composição da força de trabalho (por nacionalidade, faixa etária e gênero), das principais ocupações características do setor de turismo (departamentos de hotelaria, A&B e entretenimento) e da hierarquia funcional;
- Legislação trabalhista aplicável: análise da utilização de bandeiras de conveniência como instrumento para flexibilização de normas trabalhistas e estudo da *Maritime Labour Convention 2006* enquanto normativa internacional referência para o trabalho dos marítimos;
- Prolongamento das jornadas de trabalho: estudo teórico sobre o prolongamento das jornadas de trabalho como estratégia para extração de mais-valor absoluto e análise da realidade dos navios de cruzeiros;
- Intensidade das jornadas de trabalho: estudo teórico sobre o aumento da produtividade através da intensificação das jornadas de trabalho como estratégia para extração de mais-valor relativo e análise da realidade dos navios de cruzeiros.

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVO

O conteúdo deste relatório é resultado de parte de minha Tese de Doutorado em Turismo e Hospitalidade pela Universidade de Caxias do Sul (UCS) (Rio Grande do Sul, Brasil), em que investigo o adoecimento e a ocorrência de acidentes entre tripulantes brasileiros causados ou intensificados pelas jornadas exaustivas de trabalho em navios de cruzeiros.

Desejo, enfim, que a leitura seja prazerosa e espero verdadeiramente que os tripulantes de todo o mundo se sintam representados pelas reflexões realizadas neste texto. A vocês, dedico esta pesquisa.



2. METODOLOGIA

PESQUISA BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL

A pesquisa teórica foi realizada nos principais periódicos científicos e livros internacionais de turismo. A análise da *Maritime Labour Convention 2006* foi realizada a partir dos princípios da análise documental de Cellard (2008), que deve seguir as etapas de análise preliminar (leitura detalhada e sistematizada do documento conforme dimensões determinadas pelos autores) e de análise central (interpretação do documento e articulação das ideias conforme os objetivos da pesquisa).

QUESTIONÁRIO ON-LINE

Questionários on-line (ou *web surveys*) são uma tipologia de questionários enviados e preenchidos pelos respondentes por meio da internet. Neste estudo, a ferramenta utilizada para aplicação do questionário foi o *Google Forms*, plataforma aconselhada nos casos em que há dificuldades técnicas para aplicação de questionários presenciais (Torini, 2016). A análise estatística foi realizada através do software SPSS® (*Statistical Package for the Social Science*).

O questionário desenvolvido para esta pesquisa foi dividido em três blocos de questões: perfil do tripulante entrevistado, mensuração da jornada de trabalho e mensuração da intensidade de trabalho. As perguntas referentes ao segundo e terceiro bloco do questionário foram adaptadas a partir do 6th *European Working Conditions Survey (2015)*^{2 3} (Eurofound, 2015).

O *web survey* foi aplicado a 100 tripulantes de navios de cruzeiro, entre os meses de agosto e novembro de 2019. A amostra é composta por 55 homens (55%) e 45 (45%) mulheres. 69% dos respondentes possuem de 25 a 39 anos, 5% entre 18 e 24 anos e 26% acima de 40 anos. 63% dos participantes da pesquisa possuem ensino

2 Radic et al. (2020) desenvolveram estudo semelhante, a partir da aplicação do mesmo questionário entre tripulantes de cruzeiros. Entretanto, a abordagem teórica utilizada concentra-se na mensuração do engajamento no trabalho e bem-estar da tripulação.

3 Para conhecer a crítica pertinente à pesquisa desenvolvida pela Eurofound (2015), ver Dal Rosso e Cardoso (2015).

2. METODOLOGIA

superior (*college degree*) e 32% possuem ensino médio completo (*high school*). Os respondentes são de 36 nacionalidades diferentes, tendo destaque o continente asiático (Filipinas e Índia).

10 é a média de contratos de trabalho realizados por tripulante; além disso, 6,5 meses é a média de tempo de cada contrato.

A respeito da organização hierárquica dos tripulantes no navio, 47% dos entrevistados são *crew*, 33% *staff* e 21% oficiais. Suas funções desempenhadas são variadas, envolvendo hotelaria, limpeza, alimentação ou entretenimento. 10 é a média de contratos de trabalho realizados por tripulante; além disso, 6,5 meses é a média de tempo de cada contrato. Também, há diversidade de armadoras dos respondentes da pesquisa, tendo destaque a Carnival Cruise Line (26%), Royal Caribbean Cruise Line (18%), Princess Cruises (11%), Norwegian Cruise Line (6%) e MSC Cruises (6%).



3.

O TRABALHO EM CRUZEIROS

O apelo da alta empregabilidade do turismo reproduzido em discursos e documentos políticos também se estende ao mercado de cruzeiros. Isso ocorre porque, além de a embarcação ser intensiva em mão-de-obra (estima-se se que a cada três passageiros, seja empregado um tripulante), ela demanda outras atividades em terra que dão suporte ao funcionamento da viagem de navio. Além desses, importa lembrar dos empregos indiretos e induzidos por esse mercado, gerados por fornecedores de bens e serviços, a exemplo de alimentos e bebidas, combustível e equipamentos, serviços de transporte e agenciamento de viagens.

A geração de emprego e renda está entre as contribuições econômicas consideradas pela Cruise Lines International Association (CLIA), maior representante da indústria de cruzeiros do mundo. O mercado foi responsável pela geração de 554.215 empregos diretos (tripulação e trabalhadores das companhias em terra) e pelo pagamento de 21,6 bilhões de dólares no ano de 2019. Contudo, as cifras são mais expressivas no ano anterior, em 2018, quando foram gerados 607.000 empregos diretos e foram pagos mais de 28 bilhões de dólares aos trabalhadores⁴.

A alta empregabilidade e o pagamento em moeda estrangeira (dólar ou euro) têm despertado o interesse de milhares de jovens e adultos, demonstrando ser o mercado de cruzeiros uma interessante alternativa de emprego para trabalhadores de diversos locais do globo, em especial de países periféricos (tais como sudeste asiático e América Latina⁵), ou que se encontrem em situação de desemprego ou de maior vulnerabilidade social.

Permanece entre muitos jovens, além disso, um encantamento em relação ao trabalho em um navio. No imaginário popular – e que pode se confirmar na prática, em determinadas situações –, há a ideia de que o tripulante de navio pode conhecer vários destinos turísticos internacionais enquanto trabalha, oportunidade que não existiria caso

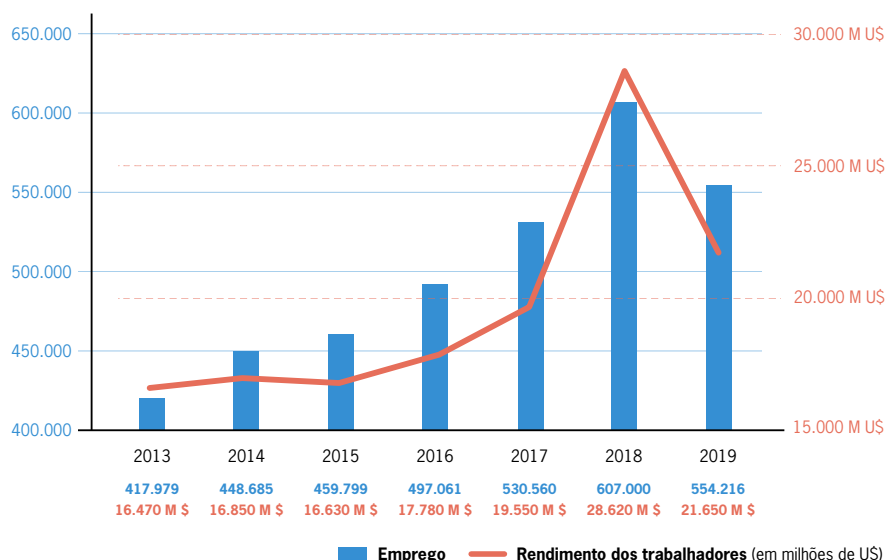
4 Por ocasião da pandemia da COVID-19 e a subsequente paralisação das operações de cruzeiros (*no sail*) desde março de 2020, os impactos econômicos foram sentidos imediatamente pela classe trabalhadora do setor. Entre março e setembro de 2020, estima-se que a paralisação foi responsável pela perda de mais de 518.000 empregos e US\$23 bilhões de dólares em salários (CLIA, 2021).

5 Para saber mais sobre a empregabilidade em navios de cruzeiros entre argentinos, ver Vereda et al. (2016), e entre brasileiros, ver Santana e Edra (2020).

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

seu trabalho acontecesse em terra⁶. Esse é um deslumbramento típico entre migrantes de países periféricos, conforme foi explicado por Bianchi (2000).

Gráfico 1.

Empregos diretos gerados pela indústria de cruzeiros

Fonte: CLIA (2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020). Organizado pela autora (2021).

3.1. Composição da força de trabalho

Todo turista que já esteve em um cruzeiro percebe, logo no embarque, que a tripulação do navio é extremamente diversa, o que pode sugerir a impressão de o mercado de trabalho marítimo parecer uma “mini-Nações Unidas” (Chin, 2008a; 2008b). Esse fenômeno acontece porque, assim como a indústria de cruzeiros é globalizada, o seu mercado de trabalho⁷ também o é. Essa é uma característica conhecida da marinha mercante, incluindo os navios de cruzeiro, que pode buscar, ao redor do mundo, os trabalhadores mais baratos disponíveis (Meirinho, 2014).

6 Sehkan e Sevcikova (2011) ponderam que as motivações para o trabalho no navio possuem diferenças significativas de acordo com a nacionalidade do tripulante. Ajudar financeiramente suas famílias nos países de origem é a mais importante motivação para o trabalho para tripulantes de países periféricos, segundo as autoras. No Brasil, Pacheco, Panosso Netto e Lohmann (2010) e Claro (2016) identificaram que uma das principais motivações do tripulante brasileiro para o trabalho a bordo é exatamente a prática do turismo em cidades portuárias.

7 A globalização chega, contudo, de maneira diferente entre as nacionalidades, segundo Carelli (2014). O autor explica que a globalização somente inclui a dimensão humana – plena liberdade dos “cidadãos do mundo” para viver, circular e trabalhar pelos países do globo – quando esta mostra-se vantajosa aos países centrais do capitalismo. Ou seja, o protecionismo do mercado de trabalho interno só é afrouxado “no interesse dos Estados que, para atender a necessidades econômicas, seletivamente abrem oportunidade aos trabalhadores de países mais pobres, geralmente desqualificados, para realizarem trabalho a baixo custo que seus cidadãos não têm interesse em realizar” (Carelli, 2014: 201).

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

Filipinas é “notadamente conhecido por ser fornecedor de mão de obra qualificada e a valores mais acessíveis do que outros lugares do mundo”.

Segundo Wu (2005), a escala e a extensão da diferenciação por nacionalidade ilustram o fato de os cruzeiros empregarem uma força de trabalho “genuinamente globalizada” (Sampson, 2018)⁸. 99 nacionalidades estão representadas na pesquisa de Wu, sendo que 10 nacionalidades constituem dois terços da amostra (Filipinas, Itália, Reino Unido, Honduras, Índia, Indonésia, Alemanha, Ucrânia, Colômbia, Grécia).

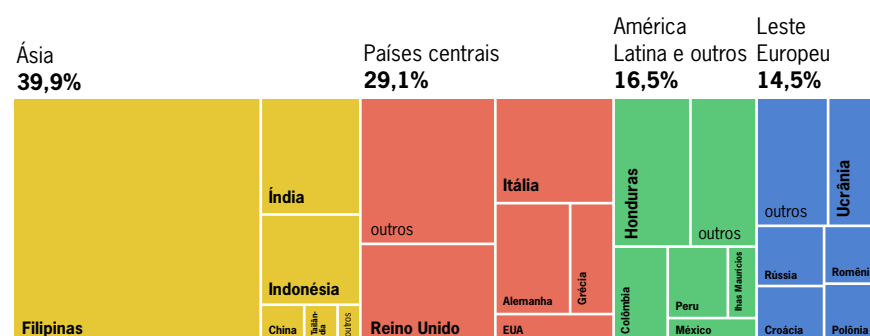
As Filipinas aparecem com destaque em todas as pesquisas consultadas sobre a composição da força de trabalho da marinha mercante desagregada por país. Segundo Calmon Neto (2014: 128), o país asiático é “notadamente conhecido por ser fornecedor de mão de obra qualificada e a valores mais acessíveis do que outros lugares do mundo”.

De fato, os filipinos são a maioria entre os marítimos, compondo 30% da força de trabalho marítima mundial⁹. Estima-se que, no ano de 2014, 79.941 filipinos laboravam em embarcações de passageiros, o que representa pouco mais de 19% do total dos marítimos daquele país, atrás apenas do trabalho em navios graneleiros (navio de carga de transporte de cargas a granel). Ainda, cozinheiro (*chief cook*) e garçom (*waiter*) estão entre as dez primeiras ocupações que mais empregaram marítimos das Filipinas, sendo 15.890 e 11.538 empregados, respectivamente, no ano de 2014 (POEA, 2015).

O gráfico a seguir, conhecido como “mapa de árvore”, tem o objetivo de ilustrar a composição da força de trabalho nos navios de cruzeiro por nacionalidade, sendo o tamanho de cada retângulo configurado para representar a porcentagem de representação de cada país. As Filipinas aparecem com 28,5% do total dos tripulantes, seguido da Itália com 6,3%, Reino Unido com 5,8% e Índia e Honduras com 5,4% (Wu, 2005).

Figura 1.

Composição da força de trabalho em cruzeiros por nacionalidade



Fonte: Wu (2005). Organizado pela autora (2021).

⁸ Segundo Terry (2011), existem certos limites para globalização da força de trabalho, em razão da demanda das empresas por mão-de-obra qualificada e com capacidade de se comunicar na língua inglesa.

⁹ Para saber mais sobre a vida dos marítimos filipinos em navios com tripulação multinacional, ver Sampson (2003); sobre condições de trabalho de marítimos filipinos em navios de cruzeiros, ver Llangco (2017); e sobre perspectivas futuras para o trabalho de filipinos em navios de cruzeiros, ver Milde (2009).

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

Já a idade média dos trabalhadores de todas as nacionalidades é de 33,8 anos, mas há diferenciações conforme categoria de trabalho e gênero. Os oficiais são, em média, quase 5 anos mais velhos do que a média dos trabalhadores de navios de cruzeiro, e os oficiais superiores têm em média mais de 40 anos. A idade média das marinheiras mulheres é de 30,1 anos (Wu, 2005).

Homens compõem 81% da tripulação e mulheres 19%, mas elas estão desigualmente distribuídas por departamento e hierarquia. Grande parte das mulheres é empregada em ocupações com contato direto com os passageiros, sendo mais de 30% das mulheres atuando no serviço de atendimento ao público (Wu, 2005).

3.2. Principais ocupações e Hierarquia funcional

É raro ouvir de um turista que se transportará por um navio de cruzeiro, de um ponto a outro da Europa, por exemplo, apenas para fim de mobilidade. A característica principal dos cruzeiros é exatamente “fazer com que seus hóspedes desfrutem das ótimas infraestruturas que os navios oferecem” (Palhares, 2002: 234) e daí porque as principais ocupações dos cruzeiros terem maior relação com um *megaresort* do que com um meio de transporte aquaviário propriamente dito. Essa distinção é tão importante que armadoras têm preferido chamar seus clientes de hóspedes (cliente de um hotel) a passageiros (clientes de um transporte) (Zhao, 2002) - embora evidentemente os navios se classifiquem como de passageiros, junto das balsas (*ferries*) e outras embarcações semelhantes (Campos, 2017)¹⁰.

A relação dos cruzeiros com o turismo é tão simbólica que a atratividade dos destinos parece ficar em segundo lugar, quando o próprio cruzeiro faz as vezes da atração principal.

Não é o objetivo apresentar aqui a diversidade de atrações presente nos “resorts flutuantes” (Najafipour, Marzi & Mohammad, 2014; Scazufca, 2016), mas lembrá-las é importante para contextualizar a natureza do trabalho que é desenvolvida. Scazufca (2016) explica que a relação dos cruzeiros com o turismo é tão simbólica que a atratividade dos destinos parece ficar em segundo lugar, quando o próprio cruzeiro faz as vezes da atração principal. Como a embarcação oferece hospedagem, atividades de lazer e gastronomia diferenciada, o cruzeiro passa a ser o próprio motivo da viagem, e daí a comparação com os hotéis de categoria *resort*.

As ocupações listadas no [Anexo 1](#) têm relação direta com as operações de hotelaria, restaurantes e entretenimento e compõem 85% da força de trabalho marítima (Wu, 2005). Elas são divididas nos seguintes departamentos:

10 O Ministério do Turismo do Brasil insere os cruzeiros como atração do segmento de turismo náutico, que é caracterizado “pela utilização de embarcações náuticas com a finalidade da movimentação turística” (Brasil, 2010: 14). O turismo náutico de cruzeiro, por sua vez, se constitui pela “prestação de serviços conjugados com transporte, hospedagem, alimentação, entretenimento, visitação de locais turísticos e serviços afins, quando realizados por embarcações de turismo” (Brasil, 2010: 17).

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

Operações de hotelaria:

- *Housekeeping* (Governança)

Operações de restaurantes:

- *Food & Beverage* (Alimentos e Bebidas)
- *Galley* (Cozinha)

Operações de entretenimento:

- *Cruise Staff* (Equipe de Cruzeiro)
- *Entertainment* (Entretenimento)
- *Gift shop / free shop* (Lojas)
- *Casino* (Cassino)
- *Photo* (Fotografia)
- *Shore excursion* (Excursões em terra)
- *Spa* (Spa e Salão de beleza)

Mesmo as ocupações típicas do setor do turismo se inserem em uma hierarquia funcional rígida e verticalizada, comum à organização militar da Marinha. A autoridade máxima em um navio é o capitão, que é responsável por toda tripulação, segurança e operação da embarcação. Estão abaixo do capitão três subordinados diretos: o capitão dos oficiais (manutenção e segurança do navio), o engenheiro-chefe (casa de máquinas) e o diretor de hotelaria (departamento de hotelaria).

A tripulação é dividida em três principais categorias: oficiais, que compõem cerca de 15% da tripulação; staff, com 26%; e crew ou rating, com 59%.

A esse respeito, Mazza, Ferreira e Dutra (2014) explicam que a rígida hierarquia funcional do trabalho marítimo, mas principalmente a baixa autonomia do tripulante

para ascensão na carreira e para seu desenvolvimento pessoal podem implicar em dificuldades para permanência do trabalhador brasileiro nas companhias marítimas. “A permanência e desenvolvimento de uma carreira a bordo passa a ser recorrente somente entre aqueles que se adaptem às condições impostas e que se mostrem menos autônomos, dispostos a seguir os passos apontados pelas estratégias de construção da carreira apresentado pela organização” (Mazza, Ferreira & Dutra, 2014: 13).

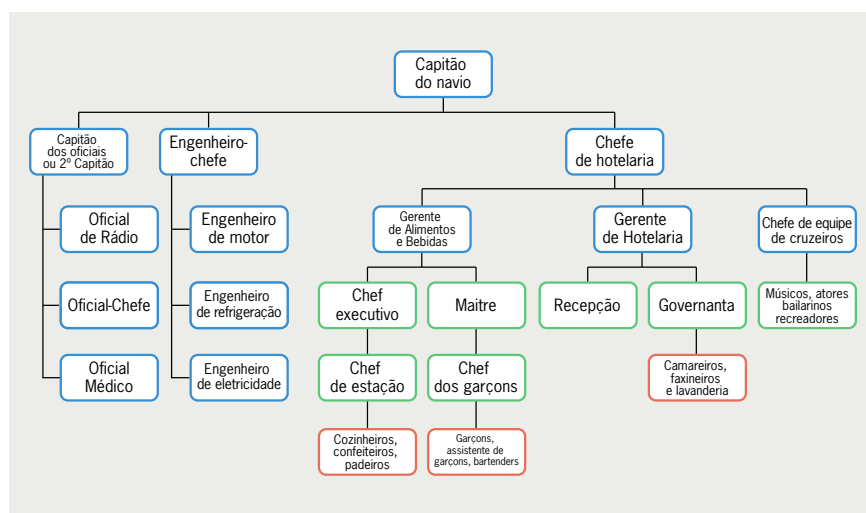
A tripulação é dividida em três principais categorias: oficiais (oficiais de carreira, engenheiros, médicos e chefes de departamentos), que compõem cerca de 15% da tripulação; staff (recepção, segurança, lojas, fotografia, entretenimento), com 26%; e crew ou rating (demais tripulantes de serviços gerais), com 59% (Wu, 2005)¹¹. O

11 A hierarquia apresentada por Wu (2005) é ainda mais completa, considerando a tripulação *senior*, *junior*, *petty* e *rating*.

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

organograma a seguir foi elaborado a partir da hierarquia padrão de muitos cruzeiros, e as cores definem as categorias dessas ocupações: oficiais na cor azul, *staff* na cor verde e *crew* na cor laranja.

Figura 2.

Organograma funcional do trabalho nos cruzeiros

Fonte: Elaboração própria (2021).

As nacionalidades estão, entretanto, distribuídas de forma desigual entre os departamentos (restaurante, cozinha, bar, recepção, governança, etc.) e as categorias (*oficiais*, *staff* e *crew*), conforme assinalado por Wu (2005) e Wood (2000). Do ponto de vista da distribuição por departamentos, Wu (2005) explica que mais da metade dos tripulantes de países centrais do capitalismo laboram em serviços com atendimento ao passageiro e os tripulantes de países periféricos estão majoritariamente presentes em departamentos de cozinha, restaurantes e bares. Por exemplo, mais de 50% dos tripulantes hondurenhos laboram na cozinha, em restaurantes e em bares. O mesmo vale para os filipinos e indianos.

Já do ponto de vista da distribuição por categorias hierárquicas, as diferenças regionais são ainda mais evidentes, estando a ampla maioria dos tripulantes asiáticos e latino-americanos em ocupações de categoria inferior (*crew* ou *rating*). Tripulantes filipinos, por exemplo, compõem cerca de 40% da categoria inferior e se desconhece a sua participação entre oficiais sênior. Por outro lado, tripulantes europeus, da Itália, Grécia, Reino Unido, Noruega e Alemanha, representam mais de 60% na categoria dos oficiais (Wu, 2005).

Wood (2000) afirma que a divisão internacional do trabalho se reproduz dentro de um cruzeiro. O autor demonstrou a existência de uma nítida segregação étnica na hierarquia dos cargos da tripulação. “Na maioria dos navios se observa linhas horizontais e verticais bastante claras de estratificação étnica” (Wood, 2000: 10; tradução livre).

3.
O TRABALHO
EM CRUZEIROS

Alguns autores consideram que a organização da hierarquia funcional dos navios é “antiquada” e “colonial” (Mather, 2002: 12) ou, ainda, lembra as práticas de segregação “do século passado” (Chin, 2008b: 2), porque são o gênero, a nacionalidade e a cor de pele que definem quem ocupa determinada função e qual salário recebe.

Comumente, os oficiais são noruegueses ou italianos; os trabalhadores especializados são europeus do ocidente ou norte-americanos; e o restante da tripulação é asiática (especialmente da Indonésia e das Filipinas), caribenha ou europeia do oriente. Em verdade, houve uma “especialização” em determinados setores por certos países, como é o caso da Noruega em razão de sua tradição marítima (Wu, 2005). Há, ainda, um reforço dos estereótipos étnicos, sendo os asiáticos comumente relacionados à uma cultura serviçal e à facilidade “natural” de sorrir e cumprimentar os passageiros (Zhao, 2002).

Empresários do setor, como Dickinson e Vladimir (1997), reduzem a dimensão da estratificação étnica nos cruzeiros e alegam que os trabalhadores de países periféricos demandam esse emprego porque os salários seriam muito acima dos pagos em seus países de origem. A esse respeito, Chin (2008b: 15; tradução livre) é categórica em sua crítica: “Parte-se do pressuposto de que não só os marítimos do sul global deveriam

ser gratos por terem um emprego remunerado, mas também que são culturalmente adequados para os termos e condições de trabalho rejeitados por outros”.

A participação das mulheres em cargos oficiais é ínfima (cerca de 2%) e a maioria delas é empregada em ocupações com contato direto com os passageiros.

Também o gênero é um determinante importante para estratificação entre a tripulação. A participação das mulheres em cargos oficiais é ínfima (cerca de 2%) e a maioria delas é empregada em ocupações com contato direto com os passageiros, sendo mais de 30% das

mulheres atuando no serviço de atendimento ao público (Wu, 2005). Zhao (2002) observou, por exemplo, que o centro médico é composto por enfermeiras mulheres e a recepção por mais de 70% tripulantes mulheres, sugerindo que elas teriam habilidades ou capacidades “naturais” para esse tipo de trabalho.

Na mesma linha, Teberga e Herédia (2017) demonstram que 58% das tripulantes mulheres entrevistadas percebem uma divisão de cargos por gênero, que é justificada em razão da força física atribuída ao gênero masculino (e por isso os cargos de engenharia, manutenção, piscina e cozinha serem ocupados majoritariamente por homens) e do sentido de cuidado atribuído ao gênero feminino (e por isso as mulheres ocuparem cargos de atendimento ao público ou limpeza). Esse dado confirma que a manifestação mais notória da desigualdade de gênero em navios de cruzeiro é o sexismo na hierarquia e na distribuição de cargos entre a tripulação.

4.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL

4.1. Bandeiras de Conveniência

A desterritorialidade própria do navio sugere a promoção da transnacionalização dessas “empresas itinerantes”, inclusive com administração e registro dos navios em diferentes Estados. Embora seja uma prática conhecida no mundo da navegação, a transnacionalização da marinha mercante foi intensificada pela neoliberalização da economia e, com ela, o fortalecimento do comércio exterior e a mobilidade irrestrita de capital, bens, serviços e força de trabalho iniciada na década de 1980, em escala global.

É comum ouvir de tripulantes a frase: “navio é território sem lei”. Esse entendimento é emblemático para caracterizar a natureza *sui generis* das embarcações. Caracterizam-se como empresas transnacionais e possuem a mesma “estratégia baseada no objetivo do benefício máximo” (Teitelbaum, 2012: 113), através da busca por países mais favoráveis para produção e mercado consumidor. Ao mesmo tempo, diferem-se de qualquer transnacional em terra porque não são fixadas em determinado território, sugerindo a impressão que não haveria legislação a respeitar e normas a cumprir.

Ao contrário, do ponto de vista legal, a *United Nations Convention on the Law of the Sea* (UNCLOS) (**Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar**), aprovada em 1982 em Montego Bay (Jamaica), determina que as normas que incidirão sobre o navio serão as do país no qual foi registrado. O artigo 94 da Convenção estabelece que “todo Estado deve exercer, de modo efetivo, a sua jurisdição e seu controle em questões administrativas, técnicas e sociais sobre navios que arvoem a sua bandeira” (ONU, 1982).

Está entre as obrigações do país da bandeira a execução de medidas para garantia de condições de trabalho e formação da tripulação, ficando claro que “as relações de trabalho a bordo dos navios mercantes são regidas pela legislação do Estado da Bandeira que arvora” (Meirinho, 2014: 181). Além disso, Campos (2017: 139-140) apresenta os principais deveres do Estado de registro, de acordo com o que é estabelecido na Convenção, a saber:

- Exercer a jurisdição e controle completo;
- Manter um registro de navios;
- Tomar as medidas necessárias para garantir a segurança no mar;

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

- Determinar a abertura de um inquérito em relação a qualquer acidente marítimo ou incidente de navegação no alto mar;
- Cooperar na realização de qualquer investigação que envolva acidente marítimo;
- Promover o estabelecimento, o funcionamento e a manutenção de um adequado e eficaz serviço de busca e salvamento;
- Prestar e assegurar a efetividade do dever de assistência.

No contexto do continente americano, a Convenção de Direito Internacional Privado, também conhecida como **Código de Bustamante**, aprovada em 1928 em Havana (Cuba), já estabelecia que as relações de trabalho da tripulação de embarcações e aeronaves devem ser regidas pelas leis do local do seu registro (Lei do Pavilhão ou da Bandeira). O artigo 274 da Convenção dispõe que “A nacionalidade dos navios se prova pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como sinal distintivo aparente”; já o artigo 281 fixa que: “As obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão” (OAS, 1928: 33-34; tradução livre).

Esse entendimento, contudo, ao determinar o respeito à legislação da bandeira, abre a possibilidade de que os navios sejam registrados em países com normativas mais interessantes ou, como se convencionou atribuir, “mais convenientes” – e por isso o termo *Flag of Convenience* (FoC) (Bandeiras de Conveniência). O termo é utilizado quando “um navio de bandeira de conveniência arvora a bandeira de um país diferente do país de propriedade” (ITF, 2021; tradução livre) ou, ainda, quando “a bandeira ou o pavilhão de Estados que atribuem nacionalidade aos navios [não possuem] vínculo substancial” (Zanella, 2021: 13) com o país de propriedade.

Campos (2017) esclarece que a utilização de bandeira de conveniência descumpra a Convenção das Nações Unidas em seu artigo 91, que estabelece a necessidade de haver “um vínculo substancial entre o Estado e o navio” (ONU, 1982). A autora considera, por isso, que os Estados devem definir requisitos mínimos para a autorização do registro das embarcações em seu território.

Após a crise mundial no comércio da década de 1970, foi uma corrida desenfreada das empresas para registrar suas embarcações em países com legislação “virtualmente inexistente”.

Diversos autores, estudiosos do transporte marítimo, têm destacado e criticado a influência das FoC na definição do regramento a ser seguido nesses espaços, a exemplo de Sampson (2018) e demais pesquisadores da *Seafarers*

International Research Centre da Cardiff University. De fato, o que se viu, em especial após a crise mundial no comércio da década de 1970, foi uma corrida desenfreada das empresas para registrar suas embarcações em países com legislação “virtualmente inexistente” (Wood, 2000), em busca de vantagens competitivas.

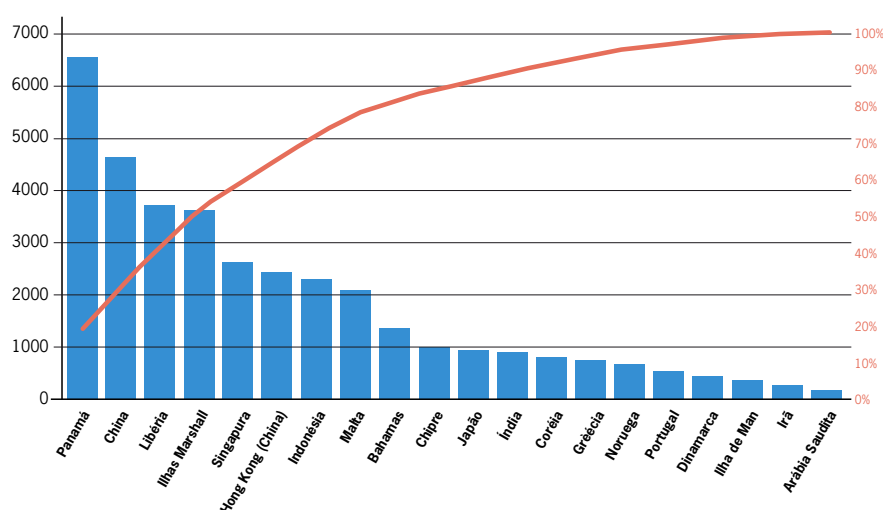
Raymundo e Romay (2014) destacam que o uso indiscriminado das FoC provoca vários tipos de problemas trabalhistas, desde a instabilidade no emprego até o não pagamento

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

por férias e feriados. Em suma, **os custos trabalhistas podem ser reduzidos pela metade** (Zanella, 2021), em razão de pagamentos inferiores ou do não-pagamento de despesas regulares, como impostos e encargos sociais.

A maior parte dos navios que utilizam FoC está registrada no Panamá (UNCTAD, 2021), cuja lei sobre registro dos navios não apresenta restrições para a concessão da bandeira panamenha e autoriza que navios nacionais e estrangeiros sejam registrados independente da nacionalidade ou residência do(s) proprietário(s) da embarcação (Campos, 2017). No gráfico abaixo, se verifica a quantidade de navios da marinha mercante organizados por bandeira de registro no ano de 2020. O Panamá contabiliza 6.528 navios registrados com sua bandeira (18% da frota mundial), seguido da China com 4.603 navios (13% do total), da Libéria com 3.686 navios (10% do total) e das Ilhas Marshall com 3.592 navios (10% do total). Juntos, os quatro países citados representam pouco mais da metade da frota internacional.

Gráfico 2.

Número de navios (marinha mercante) por bandeira de registro (2020)

Fonte: UNCTAD (2021). Organizado pela autora (2021).

Entre os navios de passageiros, essa realidade não é diferente, sendo uma prática amplamente utilizada por diversas armadoras (Wood, 2006; Chin, 2008a; 2008b; Boy, 2011; Terry, 2017). Na tabela abaixo, apresento como exemplo as bandeiras utilizadas pelas empresas Carnival Cruise Line, Royal Caribbean Cruise Line, Princess Cruises, Norwegian Cruise Line e MSC Cruises - ver lista completa em Terry (2017: 75).

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

Tabela 1.

País de propriedade e de registro das principais companhias de cruzeiros

Armadora	País de Propriedade	País de Registro
Carnival Cruise Line	EUA 	Panamá 
Royal Caribbean Cruise Line	EUA 	Bahamas 
Princess Cruises	EUA 	Bermuda 
Norwegian Cruise Line	EUA 	Bahamas 
MSC Cruises	Suíça 	Panamá / Malta 

Fonte: Cruise Mapper (2021). Organizado pela autora (2021).

Vê-se que, embora as armadoras sejam comandadas desde países centrais do capitalismo (*ship owners countries*), como Estados Unidos da América e Suíça, seus navios são registrados em países periféricos, como Panamá, Bahamas, Bermuda e Malta – com exceção do último, todos se localizam na região do Caribe¹². A escolha desses países para registro de seus navios possui, evidentemente, razões econômicas, já que “apresentam custos operacionais significativamente mais baixos do que aqueles que arvoram bandeiras de Estados tradicionalmente marítimos” (Meirinho, 2014: 183).

A Organização Mundial do Turismo acredita que a dissociação entre o país de propriedade efetiva e o país de bandeira dos navios de cruzeiros “é ainda maior que a média da frota mercante mundial, principalmente em razão dos custos elevados com pessoal, que se reduzem consideravelmente com a não aplicação das legislações trabalhistas dos países da OCDE” (OMT, 2008: 236; tradução livre).

O gráfico a seguir apresenta as principais bandeiras de registro de *ferries* e navios de passageiros, por valor da frota registrada, em milhões de dólares, segundo a *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD) (Convenção das Nações

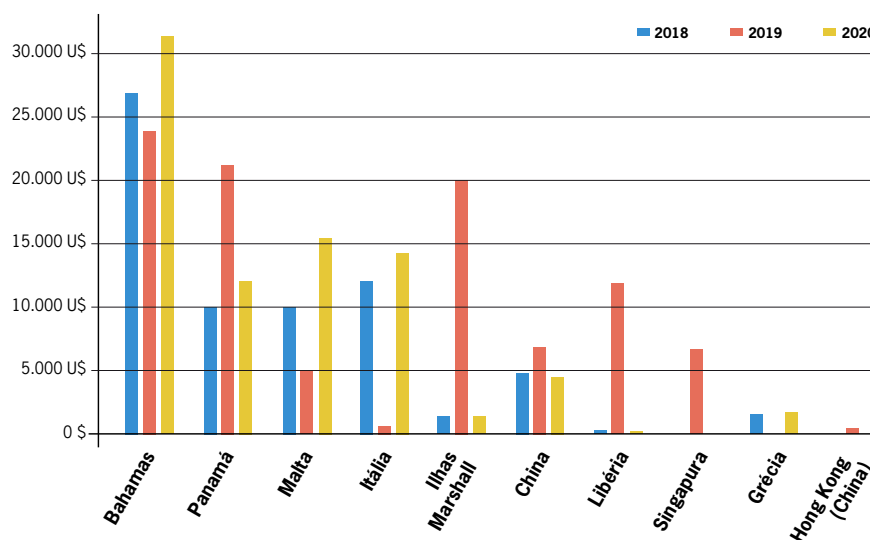
¹² Há um debate interessante sobre a pátria a que pertence as multinacionais turísticas em Artigues & Blázquez-Salom (2019).

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento). Embora o Panamá tenha posição de destaque, ele não é o principal país onde se registra as embarcações de passageiros nos anos mais recentes. As Bahamas, país insular da comunidade do Caribe, lideraram o ranking das bandeiras de registro nos anos 2018, 2019 e 2020. No ano de 2008, diferentemente, a OMT (2008) indicou que o Panamá, a Libéria e as Bahamas lideraram os registros de navios de cruzeiros, com uma capacidade de hospedar 38.527 (34 navios), 37.520 (33 navios) e 36.231 (38 navios) passageiros, respectivamente.

Gráfico 3.

Principais bandeiras de registro de ferries e navios de passageiros, por valor da frota registrada



Fonte: UNCTAD (2018, 2019, 2020). Organizado pela autora (2021).

Como há ganhos significativos para o país de registro, a intenção dos “países FoC” é manter-se sempre atrativo às empresas multinacionais. Brida e Zapata (2010: 223; tradução livre) relatam, por exemplo, que no ano 2000 foi assinado acordo do Panamá com a *Florida Caribbean Cruise Association* (FCCA), em que “o governo se comprometia a pagar às armadoras por cada passageiro desembarcado no país, com o objetivo de incentivar o registro dos navios com a bandeira panamenha”. Ao mesmo tempo, o principal critério na escolha do país para registro da bandeira dos navios de cruzeiros permanece sendo os menores custos vinculados ao país de registro (Boy, 2011).

4.2. Maritime Labour Convention 2006

Embora a utilização das bandeiras de conveniência seja uma prática recorrente dos navios de cruzeiros, é certo que, no âmbito trabalhista, o cenário tem significativa alteração em 2013, quando tem início a vigência da normativa internacional da

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se tornaria referência para o trabalho marítimo. A *Maritime Labour Convention*- MLC 2006 (Convenção do Trabalho Marítimo) foi adotada em 2006, durante a 94ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, por governos, representantes de trabalhadores e armadoras, mas posta em vigor somente em 2013, com a ratificação da Convenção pelas Filipinas, 30º país a ratificar a Convenção.

O trabalho em ambiente marítimo já era amparado por convenções trabalhistas internacionais específicas, mas a MLC é considerada a mais importante (além de mais recente), por ter revisado e consolidado diversas convenções e recomendações existentes até então (Calmon Neto, 2014). A OIT possui cerca de 70 normativas internacionais para o setor marítimo, com vistas a estabelecer condições mínimas para o trabalho decente neste setor. Dessas, a MLC 2006 é considerada a 4ª mais importante das normas internacionais de direito marítimo (Calmon Neto, 2014), junto à:

- SOLAS – *Safety of Life at Sea Convention* (Convenção para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar), que exige padrões mínimos de segurança na construção, em equipamentos e operação de embarcações;
- MARPOL – *Maritime Pollution Convention* (Convenção para a Prevenção da Poluição por Navios), que objetiva eliminar a poluição marítima referente a óleo, substâncias nocivas, esgoto e lixo; e
- STCW – *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (Convenção sobre Padrões de Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos), que estabelece requisitos mínimos de qualificação para a certificação de Oficiais da Marinha Mercante e de trabalhadores marítimos.

Calmon Neto (2014: 128) afirma que: “A MLC agregou princípios e direitos básicos a todos os ‘trabalhadores do mar’, de modo a garantir condições mínimas de trabalho e

a qualidade de vida a bordo de embarcações que arvoem bandeira de país que tenha ratificado a convenção”.

Além disso, Raymundo e Romay (2014) lembram que as condições de trabalho estipuladas na Convenção são melhores se comparadas aos contratos internacionais de trabalho marítimo regulados por Acordos Coletivos Internacionais de Trabalho.

A ratificação da Convenção traz benefícios tanto para o trabalhador marítimo, através de condições mínimas de trabalho, como para o empregador marítimo, em razão de segurança jurídica nas relações trabalhistas.

De acordo com Calmon Neto (2014), a ratificação da Convenção traz benefícios tanto para o trabalhador marítimo, através de condições mínimas de trabalho, como para o empregador marítimo (armadoras), em razão de segurança jurídica nas relações trabalhistas. Até o início de 2021, 97 países ratificaram a MLC (OIT, 2021), mostrando a ampla “aceitação pelos conhecidos ‘países de armadores’ e ‘países fornecedores de mão de obra marítima’” (Calmon Neto, 2014: 131).

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

Nas Filipinas, maior fornecedor de tripulantes do mundo, a ratificação da Convenção em agosto de 2013 foi comemorada por trabalhadores e instituições sindicais locais. “Será uma importante contribuição para a garantia de condições dignas de trabalho e para a melhoria da qualidade de vida a bordo dos marítimos filipinos” (OIT, 2013; tradução livre) – afirmou o presidente do Sindicato de Ofícios e Marinheiros Associados das Filipinas sobre a aprovação da MLC.

De fato, a MLC é elogiada por especialistas em razão de buscar garantir direitos sociais do trabalho aos marítimos que laborem em embarcações dos países signatários. Ela estabelece o direito a um local de trabalho seguro, a condições justas de emprego, a condições decentes de trabalho e de vida a bordo, a proteção da saúde, assistência médica, medidas de bem-estar e outras formas de proteção social (Artigo IV) (OIT, 2006).

A Convenção possui regramento quanto a:

- **Condições mínimas a observar para o trabalho dos marítimos a bordo de um navio:** idade mínima, certificado médico, formação e qualificação e recrutamento e colocação;
- **Condições de trabalho:** contrato de trabalho marítimo, salários, duração do trabalho ou do descanso, direito a férias, repatriamento, indenização em caso de perda do navio ou de naufrágio, lotações, desenvolvimento das carreiras e das aptidões profissionais e oportunidades de emprego;
- **Alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa:** alojamento e instalações de lazer decentes a bordo, alimentação e água potável de boa qualidade;
- **Proteção da saúde, cuidados médicos, bem-estar e proteção em matéria de seguridade social:** cuidados médicos a bordo dos navios e em terra, proteção da saúde e da segurança e prevenção de acidentes, acesso a instalações de bem-estar em terra e seguridade social.

No que se refere especificamente às jornadas de trabalho, tema em destaque deste relatório, a Convenção prevê, a princípio, que **a jornada normal de trabalho deve ter oito horas de trabalho com um dia de descanso por semana, além de descanso nos feriados** (Norma A2.3, item 3º): “Todos os membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, tal como para os outros trabalhadores, é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados” (OIT, 2006: 36).

Todavia, num segundo momento, abre a possibilidade de **flexibilidade das jornadas de trabalho**, através de duas dinâmicas:

1. Adoção de regras específicas previstas em acordos e convenções coletivas (Norma A2.3, item 3º). “Nada impede um membro de adotar disposições com

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

vista a autorizar, ou registrar, uma convenção coletiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável que a dita norma” (OIT, 2006: 36).

2. Imposição de limites máximos de trabalho ou mínimos de descanso (Norma A2.3, item 5º). “Os limites das horas de trabalho ou de descanso devem ser fixados da seguinte forma: a) o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar: i) 14 horas em cada período de 24 horas; ii) 72 horas em cada período de sete dias; ou b) o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a: i) 10 horas em cada período de 24 horas; ii) 77 horas em cada período de sete dias” (OIT, 2006: 37).

A seguir, apresento compilado da normativa correspondente aos itens sobre jornada de trabalho. Os artigos são divididos entre itens obrigatórios, normas iniciadas com a letra A, que devem ser cumpridos pelos signatários; e itens não-obrigatórios, diretrizes iniciadas com a letra B, que são recomendações aos signatários da Convenção Internacional.

Tabela 2.

Descrição dos itens sobre jornadas de trabalho na MLC 2006

Jornada de trabalho	[OBRIGATÓRIO]
	Todos os membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados (A2.3, item 3º).
	Os limites de horas de trabalho ou de descanso devem ser fixados da seguinte forma: a) o máximo número de horas não deverá ultrapassar: i) 14 horas em cada período de 24 horas; ii) 72 horas em cada período de sete dias; ou b) o mínimo número de horas de descanso não deverá ser menos de: i) 10 horas em cada período de 24 horas; ii) 77 horas em cada período de sete dias (A2.3, item 5º).
	Nada afeta o direito de o comandante de um navio exigir de um marítimo as horas de trabalho necessárias para garantir a segurança imediata do navio, das pessoas a bordo ou da carga, ou para socorrer outros navios ou pessoas em dificuldade no mar. Se necessário, o comandante poderá suspender os horários normais de trabalho ou de descanso e exigir que um marítimo cumpra as horas de trabalho necessárias até à normalização da situação. Desde que tal seja possível, após a normalização da situação, o comandante deve procurar que todos os marítimos que tenham efetuado um trabalho durante o seu período de descanso, segundo o horário normal, beneficiem de um período de descanso adequado (A2.3, item 14º).

4.
LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA
APLICÁVEL

Horas extraordinárias	[NÃO-OBRIGATÓRIO] A taxa ou as taxas de compensação das horas suplementares, que deveriam ser, em todos os casos, pelo menos, 25% superiores à taxa horária do salário ou retribuição base, deveriam ser determinadas pela legislação nacional ou por convenção coletiva, consoante o caso (B2.2.2, item 1º, letra c). O comandante, ou alguma pessoa por este designada, deveria manter um registo de todas as horas suplementares efetuadas; este registo deveria ser rubricado pelo marítimo a intervalos não superiores a um mês (B2.2.2, item 1º, letra d).
Intervalos intra-jornadas	[OBRIGATÓRIO] Horas de descanso designa o tempo que não está incluído na duração do trabalho; esta expressão não inclui as interrupções de curta duração (A2.3, item 1º, letra b).
Intervalo entre jornadas	[OBRIGATÓRIO] As horas de descanso não podem ser divididas em mais de dois períodos, devendo um destes períodos ter uma duração mínima de pelo menos seis horas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não deve ultrapassar 14 horas (A2.3, item 6º).
Folga semanal	[OBRIGATÓRIO] Todos os Membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, tal como para os outros trabalhadores, é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados (A2.3, item 3º). [NÃO-OBRIGATÓRIO] A legislação nacional ou as convenções coletivas poderiam prever que as horas suplementares, ou o trabalho efetuado em dia de descanso semanal ou em dias feriados, sejam compensadas com um período, no mínimo equivalente, de dispensa de trabalho e de presença a bordo ou com férias suplementares em vez da remuneração ou com qualquer outra compensação que possam prever (B2.2.2, item 3º).

Fonte: OIT (2006). Organizado pela autora (2021).

5.

PROLONGAMENTO DAS JORNADAS DE TRABALHO

O início da história do capitalismo é marcado por jornadas extremamente longas e com condições precárias de trabalho. Marx (2012) cita que adultos, e até crianças, chegavam a trabalhar até 16, 18 e 20 horas por dia, quando não alcançavam ainda mais horas em épocas de maior demanda produtiva. A esse tipo de exploração da força de trabalho, ou melhor, do não-pagamento pelo trabalho excedente, Marx deu o nome de **mais-valor absoluto**. Dal Rosso (1996) afirma que, no contexto de revolução industrial, o tempo de trabalho foi estendido a tal ponto que a extração de sobretrabalho foi maior do que em sociedades escravocratas, sendo “o impulso imanente da produção capitalista apropriar-se do trabalho durante todas as 24 horas do dia” (Marx, 2012: 297).

O **limite mínimo da jornada de trabalho** se define, segundo Marx, pelo tempo de trabalho necessário para a produção de uma determinada mercadoria (esse tempo igualmente define o valor da força de trabalho). Já o **limite máximo da jornada de trabalho** varia conforme a extensão do tempo de trabalho excedente (sobretrabalho). Assim, quão maior o limite máximo da jornada de trabalho, maior será o sobretrabalho

Quão maior o limite máximo da jornada de trabalho, maior será o sobretrabalho e, por consequência, a exploração (mais-valor).

e, por consequência, a exploração (mais-valor). Embora seja de interesse do capitalista o aumento do limite máximo da jornada, esse movimento é freado pelos limites físicos de resistência dos trabalhadores e pelos limites morais para a satisfação de suas necessidades sociais.

Importante pontuar também que a definição da jornada de trabalho aplica-se fundamentalmente para contextos do trabalho heterônomo (assalariado, escravo ou servil), não ao trabalho autônomo, em que o próprio trabalhador a define. Isso se explica, segundo Dal Rosso (1996), porque a decisão sobre a duração da jornada ou se estabelece entre capitalista e trabalhador ou pelo capitalista unilateralmente.

Historicamente, a jornada de trabalho tem profundas variações conforme os sistemas de acumulação. Dal Rosso (1996) mostra que a jornada tem, inicialmente, relativa redução da Roma antiga, onde a escravidão era legal, para a Idade Média. Depois, um profundo alongamento do tempo de trabalho com a Revolução Industrial, quando alcança seu auge. Sobre a curva histórica da jornada de trabalho, Dal Rosso (1996: 95) afirma:

no modo capitalista de produção, o limite superior foi alcançado quando a jornada anual de trabalho bateu no teto de 3.500-4.000 horas por ano, equivalendo a

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

jornadas semanais de 67-77 horas e variando as jornadas diárias entre 11 e 13 horas de trabalho. É o estágio do homem-máquina, do homem-ferramenta.

Posteriormente, há uma razoável redução das jornadas no século XX, pós-movimentos grevistas que demandavam a redução da jornada de trabalho. Assim, pensando ao longo da história, a tendência nos países centrais é a de redução das jornadas de trabalho (a indústria metalúrgica alemã em 1994 empregou jornadas de 28 horas semanais!) e, com isso, o aumento do tempo de não-trabalho. Países como Canadá, Estados Unidos da América e outros países europeus tem jornada média abaixo das 40 horas semanais. Todavia, a aumento da produtividade, através da mecanização da produção, que é poupadora de trabalho, alcança somente alguns lugares ou setores econômicos: nos países periféricos, as jornadas de maneira geral têm redução mais lenta, e podem também não ser verificadas ou inclusive alongadas em algumas situações. Há uma evidente e gritante diferença entre as jornadas de trabalho praticadas no primeiro e segundo grupo de países. Há países, em estágio de expansão capitalista, em que a jornada ultrapassa 50 horas trabalhadas (Dal Rosso, 1996).

Mas, de um ponto de vista marxista, o aumento da produtividade não é o único e nem o principal fator que faz reduzir as jornadas. A sua definição sempre foi uma implicação direta da luta de classes. Com interesses antagônicos, capitalistas e trabalhadores desenvolvem um embate quanto ao controle da extensão da jornada. Dessa maneira, setores econômicos ou regiões do globo que não possuem tradição sindical são vencidos pelo poder econômico e padecem com piores condições de trabalho. Da mesma forma, países centrais possuem hoje jornadas de trabalho reduzidas em razão de força de pressão dos trabalhadores e segmentos sociais diversos (Dal Rosso, 1996).

O século XXI é marcado principalmente pela flexibilidade das jornadas de trabalho, ou seja, a distribuição das horas de trabalho passa a ser flexível. Tem-se, a nível mundial, a tendência de superar os regimes rígidos e repetitivos praticados nos regimes taylorista e fordista – que não significa, contudo, necessariamente a redução da jornada. Essa é um instrumento típico do sistema capitalista neoliberal, que adotou a chamada “acumulação flexível” (Harvey, 1993) para ampliar sua atuação em termos de acumulação, quando converte tempos de não trabalho em tempos de trabalho.

A era da flexibilidade não pressupõe somente jornadas flexíveis (flexibilidade de tempo), mas também trabalhadores flexíveis (flexibilidade funcional), adaptáveis aos novos modelos de produção e relações de trabalho do neoliberalismo. Nesse ponto, é importante lembrar que o neoliberalismo tende a flexibilizar também a regulamentação do trabalho, ou preferencialmente a desregulamentá-lo. Isso “significa alterar, de alguma maneira, os critérios e as condições já estabelecidos de exercício da atividade laborativa, de retirar *in totum* ou em parte a legislação anterior estabelecida”. Significa retirar direitos trabalhistas historicamente adquiridos; significa, enfim, criar novas condições para a extração do mais-valor (Dal Rosso, 2017: 65).

Em *O Direito à Preguiça*, Lafargue (1983) faz um clamor aos operários: que limitem suas horas de trabalho em três horas diárias, que festejem, que proclamem os

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

“Direitos à Preguiça”. O autor demonstra que a produtividade humana não está diretamente relacionada às horas de trabalho, ao contrário, seria preciso reduzir as horas de trabalho e multiplicar os feriados – isso garantiria não somente uma produção equivalente à das semanas normais, como trabalhadores menos desgastados e também um novo público de consumidores para as mercadorias produzidas.

Assim, mais do que nunca, reitera-se a importância da organização e do fortalecimento da classe trabalhadora. A definição das jornadas foi, ao longo da história capitalista, uma implicação direta da luta de classes e, por isso, Marx (2012: 346) conclama:

Para proteger-se contra “a serpe de seus tormentos” têm os trabalhadores de se unir e, como classe, compelir a que se promulgue uma lei que seja uma barreira social intransponível, capaz de impedi-los definitivamente de venderem a si mesmos e à sua descendência ao capital, mediante livre acordo que os condena à morte e à escravidão.



5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO**5.1. Prolongamento das jornadas de trabalho nos Cruzeiros**

Klein (2003: 17; tradução livre) acredita que “o navio de cruzeiro moderno se assemelha a uma *sweatshop*”. *Sweatshop* é, em uma tradução literal, uma “fábrica de suor”, mas seria melhor traduzida como uma “fábrica exploradora”. O termo é utilizado para caracterizar indústrias de países periféricos, como Índia e Bangladesh, que submetem seus trabalhadores a condições de trabalho extremamente precárias e desumanas, com salários abaixo do mínimo necessário para sobrevivência (Snyder, 2010; Smith, 2016). Mather (2002) realiza um jogo de palavras, mesclando *sweat* (suor) e *ships* (navios), para descrever a realidade abaixo do convés, “*sweatships*”, e explica que as longas e extenuantes jornadas estão entre os motivos pelos quais os cruzeiros podem ser assim caracterizados.

Autores como Klein (2006) e Chin (2008a) afirmam que a jornada semanal média de trabalho dos tripulantes de navios de cruzeiros é de 100 horas, e a jornada diária de trabalho é superior a 10 horas (Llangco, 2017), podendo chegar a 14 (Mather, 2002; Oyogoa, 2016), 16 (Lee-Ross, 2006) ou mesmo 17 horas por dia (Sehkaran & Sevcikova, 2011). “Sobre um nível prático, isso significa [...] que a pessoa que atende [o passageiro] no salão de jantar ou navegando na ponte de comando pode ter tido uma pausa de apenas seis horas desde o último término de um turno de trabalho” (Klein, 2002: 122; tradução livre).

As longas jornadas de trabalho da tripulação, que pode variar entre 11 e 14 horas diárias, sem folga semanal.

A literatura é consensual sobre as longas jornadas de trabalho da tripulação, que pode variar entre 11 e 14 horas diárias, sem folga semanal. Além dos estudos citados, não foram encontrados outros que detalham a composição da jornada de trabalho ou discutam razões para o prolongamento das jornadas. Apresento a seguir duas hipóteses que podem explicar a verificação das longas jornadas em navios de cruzeiros.

PRIMEIRA HIPÓTESE**O confinamento no espaço do navio, no qual o trabalho e a moradia coexistem, impacta no prolongamento das jornadas.**

Segundo Sehkaran e Sevcikova (2011), a administração possui total controle sobre o tempo e o espaço da tripulação nesse tipo de ambiente. A divisão entre o público e o privado é praticamente indistinguível, tanto entre os tripulantes, quanto entre os tripulantes e seus supervisores. A moradia no navio provoca a própria jornada extensiva de trabalho, além do abuso da quantidade de horas-extras praticado.

Esse tipo de ambiente fechado é definido por Goffman (2015: 11) como “instituição total”, isto é: “local de residência e trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por considerável período de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada”. O fechamento das instituições para o mundo externo é uma de suas principais características e, no caso das embarcações, a barreira física que separa os internados da sociedade é o próprio mar.

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

A extensão das jornadas de trabalho ocorre à medida em que o tempo de trabalho “invade” o tempo livre do trabalhador internado. São diversos os depoimentos de tripulantes que seriam acionados para o trabalho pelo telefone da cabine ou através de um bip, mesmo em momentos de descanso e ócio. Dauer (1995), que caracterizou as embarcações da marinha mercante como instituição total, descreve que é muito comum o tripulante realizar horas extras de trabalho, porque a distância entre sua cabine ao local de trabalho pode ser percorrida em poucos minutos, diferentemente do trabalho em terra, que demanda transporte público para ir da casa ao trabalho, por exemplo.

O tempo livre, à propósito, é mal aproveitado quando se analisa as práticas de lazer da tripulação. Esse tempo é utilizado, na maior parte das vezes, para descanso ou reposição do sono. “Isso está ligado ao fato de que o marinheiro nem sempre consegue dormir um número suficiente de horas seguidas e então passa algumas horas deitado, ainda que não durma” (Dauer, 1995: 141; tradução livre).

Essa “invasão” do tempo de trabalho em períodos de descanso é um fenômeno típico da contemporaneidade, que é marcado pelas jornadas flexíveis de trabalho (Dal Rosso, 2017). Autores do Direito do Trabalho têm destacado a importância da garantia ao direito pleno ao descanso, modernamente chamado de “direito à desconexão do trabalho” (Almeida & Severo, 2016)¹³:

O trabalhador tem o direito de permanecer desligado ou ‘desconectado’ do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante das novas tecnologias, como bips e telefones celulares. Ora, se a doutrina reconhece o direito à desconexão do trabalhador que vai para casa todos os dias ao final de sua jornada de trabalho, com maior razão deve reconhecer o direito à desconexão do trabalhador aquaviário e do trabalhador que labora a bordo de embarcações como um todo, uma vez que estes trabalhadores não possuem sequer o direito de gozar do descanso entre duas jornadas em sua própria casa e na companhia de sua família (Gondim, 2014: 149).

(Gondim, 2014: 149)

SEGUNDA HIPÓTESE

As armadoras se aproveitam de uma brecha legal e utilizam do limite máximo permitido quanto às jornadas diárias e semanais de trabalho.

A análise de um contrato de trabalho celebrado entre uma armadora e um tripulante pode contribuir para esta análise (ver [Anexo 2](#)). O documento, segundo Botelho (2018: 225), é “extremamente lacunoso”, com cláusulas “cobertas com o manto da

13 Almeida & Severo (2016: 39) defendem que o direito à desconexão nas relações sociais de trabalho diz respeito à condição digna de vida do trabalhador. A garantia à limitação das jornadas e ao direito ao descanso é “indispensável para que o homem tenha uma vida saudável e prazerosa”.

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

obscuridade”, e fere o princípio da boa-fé contratual, isto é, do comportamento guiado pela honestidade, transparência e respeito às expectativas dos pactuantes, afastando o abuso da liberdade contratual.

Botelho (2018) esclarece que o contrato em análise também fere o princípio da função social do contrato, à medida em que suas cláusulas agridem condições dignas mínimas de trabalho. Nesse ponto, é importante destacar alguns elementos sobre as jornadas de trabalho:

- não há previsão objetiva de descanso semanal no contrato de trabalho;
- a jornada semanal de trabalho de 40 horas não é condizente com o valor da remuneração mensal paga ao trabalhador, o que faz deduzir que o tripulante cumpre semanalmente muito mais que o previsto inicialmente;
- as horas-extras são uma prática recorrente, pois são contratadas, com estipulação mínima mensal, no próprio contrato.

Na mesma linha, convém analisar manual acessório, o guia do tripulante (*Crew Guidebook*), documento entregue pela mesma armadora cujo contrato foi analisado por Botelho (2018). Nesse guia, há instruções gerais para o embarque e sobre o trabalho no navio. Nas primeiras páginas do documento, alerta-se que as regras e os regulamentos previstos estão em conformidade com os protocolos e requisitos da MLC 2006. Em relação às jornadas de trabalho, tem-se que:

Seu horário de trabalho e horas extras são explicados em seu contrato. Apresentamos uma maneira rápida e precisa de registrar as horas de trabalho e as horas de descanso. [...] Em geral, você trabalhará de 10 a 11 horas por dia, sete dias por semana – mas se incorrer em alguma hora extra, ela será automaticamente registrada para pagamento no sistema de cartão eletrônico de ponto. [...] O mínimo de horas de descanso não será inferior a 10 horas em qualquer período de 24 horas, e 77 horas em qualquer período de sete dias. Você será obrigado a participar de treinamentos de segurança, treinamentos de combate a incêndios e reuniões exigidas pelas leis nacionais, mas serão realizados de forma a minimizar a perturbação dos períodos de descanso e não induzirão à fadiga.

(MSC Cruises, 2015; tradução livre)

Se no contrato de trabalho analisado a jornada de trabalho efetivamente praticada não é apresentada de maneira adequada (Botelho, 2018), essa não é uma verdade para o guia do tripulante, que reproduz *ipsis litteris* os limites máximos de jornadas autorizados pela MLC 2006.

Apesar dos importantes avanços e garantias da MLC 2006, configurando-se um instrumento importante para assegurar a responsabilidade social na indústria de cruzeiros (Milde, 2011) e um conjunto de direitos mínimos aos marítimos de todo o mundo (Terry, 2017), é mister destacar que a normativa internacional “fornece somente

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

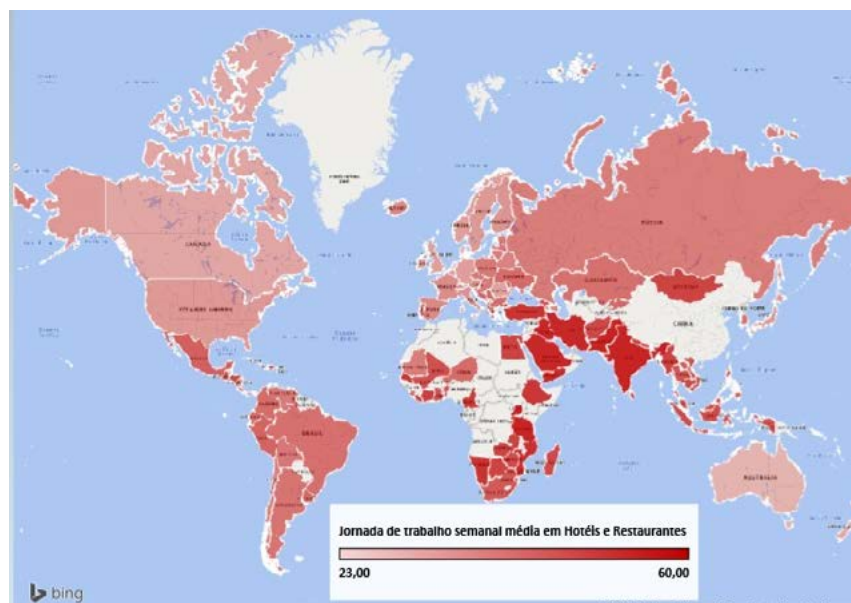
um benefício modesto para os marítimos” (Bauer, 2008: 644; tradução livre)¹⁴, além de ser excessivamente “tolerante” no que se refere à flexibilização das jornadas de trabalho da tripulação, através da permissão de limites máximos de trabalho (14 horas/dia ou 72 horas/semana).

A flexibilização, no entendimento de Dal Rosso (2017: 266), “propõe uma política inversa de retirar a regulamentação e os direitos do trabalho, que ‘encarecem’ o valor da mão de obra”. A jornada de trabalho de 72 horas semanais supera em, pelo menos, 24 horas a jornada normal de trabalho prevista na própria normativa internacional e nas legislações trabalhistas de diversos países, considerando a jornada normal de 48 horas (OIT, 2021).

Além disso, também supera a jornada de trabalho semanal média realizada em hotéis e restaurantes (subsetor da economia equivalente ao trabalho nos cruzeiros em terra) de todos os países estudados (OIT, 2021). Lee, McCann & Messenger (2009) frisam que as jornadas de trabalho médias no subsetor são particularmente extensas se comparadas a outros setores. No entanto, mesmo nos casos dos países com as maiores jornadas médias verificadas (Índia, Paquistão, Tanzânia, Uganda, Arábia Saudita, Irã, Iraque, Bangladesh, Iêmen e Moçambique), entre os anos de 2010 e 2019, nenhum deles excede o limite máximo previsto na normativa internacional para o trabalho marítimo.

Figura 3.

Jornada de trabalho semanal média em hotéis e restaurantes.



Fonte: OIT (2021). Organizado pela autora (2021).

14 Ver a crítica contundente à *Maritime Labour Convention* em Bauer (2008).

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Como o MLC 2006 estipula um padrão normal de 8 horas em um dia de trabalho, a prática de horas-extras e/ou utilização do limite máximo da jornada permitido deveria ser a exceção – principalmente para garantia da segurança do navio, dos embarcados ou da carga, conforme a norma A2.3.14 da MLC¹⁵ -, e não a regra. Raymundo e Romay (2014: 175) recordam que “qualquer jornada que exceda oito horas diárias deve ser considerada excepcional, extraordinária e dessa forma remunerada”. No entanto, a realidade material tem apontado para outra direção: a normalidade da excepcionalidade, a normalidade de jornadas semanais de 72 horas. Botelho (2018: 227) é categórico: “se desde o início já é sabido que a duração semanal não se limitará a quarenta horas, não é possível considerar extraordinário o que é ordinário”.

Igualmente, vale lembrar da imprescindível garantia do repouso ou descanso semanal remunerado, previsto da norma A2.3.3 da MLC. O direito ao descanso semanal de, no mínimo, 24 horas consecutivas, está também presente em outras normativas internacionais e igualmente em legislações trabalhistas de quase todo o mundo (Lee, McCann & Messenger, 2009). Foi introduzido na Organização Internacional do Trabalho pela Convenção do Descanso Semanal (Indústria) nº 14, em 1921, e ampliado para outros setores por meio Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios) nº 106, em 1957.

Além de o repouso semanal contribuir para a restrição do prolongamento da jornada semanal – “reduções nas jornadas de trabalho podem ser alcançadas com a ampliação dos períodos de descanso semanal, método historicamente adotado com a finalidade de atingir o limite de 40 horas” (Lee, McCann & Messenger, 2009: 18) –, ele é fundamental para garantir a saúde e segurança do trabalhador, e isso é particularmente importante para o marítimo, em razão da natureza do seu trabalho.

Gondim (2014) explica que as armadoras consideram ser suficiente o pagamento pelas horas-extras ou pelo trabalho efetivado em dia de descanso semanal para compensar os trabalhadores marítimos. Contudo, em verdade, a monetização do excesso de jornada realizada indiscriminada e corriqueiramente coloca em risco a saúde e segurança do trabalhador e, por isso, a autora é objetiva: saúde não se comercializa.

A monetização do excesso de jornada realizada indiscriminada e corriqueiramente coloca em risco a saúde e segurança do trabalhador.

Haveria valor suficientemente justo para pagar o dia de descanso trabalhado? A permissão para que as horas extraordinárias ou dias de descanso sejam compensadas pelo pagamento de valor correspondente, ainda que superior ao que é pago pela jornada normal de trabalho, para Gondim (2014: 153), “apenas soluciona a questão financeira, remunerando o labor prestado em excesso, sem qualquer preocupação com a saúde do trabalhador e sem previsão constitucional expressa para reduzir os direitos trabalhistas duramente conquistados”.

15 Nesses casos, a MLC recomenda que deve ser assegurada a concessão de período adequado de descanso, tão logo seja viável.

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Por isso, reitera-se o alerta sobre o perigo de fazer normal a excepcionalidade, quer seja pelo prolongamento da jornada diária ou semanal de trabalho, quer seja pela não concessão de descanso semanal remunerado. Afinal:

Se o empregador necessita diuturnamente que seus empregados laborem além das oito horas diárias, o problema deve ser solucionado com a contratação de novos trabalhadores e não simplesmente com o excesso de jornada durante todos os meses do ano, conquanto haja o pagamento das horas extraordinárias trabalhadas ou indenização pelo repouso semanal não gozado.

(Gondim, 2014: 153)

A afirmação de Dal Rosso (1996: 344), quanto ao limite de jornadas de trabalho, parece uma utopia diante do cenário do trabalho nos navios. “Posso afirmar sem medo de erro que existem condições econômicas nas empresas para suportar uma redução da jornada de trabalho até quarente horas, a curto prazo, e até mesmo a níveis inferiores a este”. É evidente que, em se tratando de organizações multinacionais milionárias, e com relevante inovação tecnológica, como é o caso dos navios, há viabilidade econômica e organizacional para a redução das jornadas. Não há interesse para isso.



5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

TRABALHO ESCRAVO EM UM NAVIO DE CRUZEIRO NO BRASIL

O primeiro caso documentado de trabalho escravo em um navio de cruzeiro no Brasil ocorreu durante a temporada de 2013/2014, quando o navio foi alvo de ação de fiscalização por auditores-fiscais do trabalho. Em 1º de abril de 2014, 11 tripulantes brasileiros foram resgatados em condições análogas à de escravo no porto de Salvador/Bahia. Os tripulantes exerciam no navio as funções de assistente de garçom (2), *buffet boy* (1), camareiro (5) e assistente de camareiro (3) (Teberga & Herédia, 2020).

Os auditores fiscais do trabalho constataram jornadas exaustivas de trabalho, o que caracteriza, no Brasil, o crime do trabalho análogo à escravidão. Os “empregados laboravam em jornadas exaustivas, com indícios de assédio moral, em desrespeito aos direitos humanos fundamentais assegurados pelo sistema constitucional brasileiro e por tratados, acordos e convenções internacionais de que o Brasil é signatário” (Brasil, 2014: 1).

No Brasil, as jornadas exaustivas podem caracterizar trabalho escravo, de acordo com o Art. 149 do Código Penal, que prevê pena de 2 a 8 anos e multa para aquele que “reduzir alguém a condição análoga à de escravo” (Brasil, 1940). No caso das jornadas exaustivas, essas são constatadas quando “o cotidiano de trabalho leva o trabalhador ao completo esgotamento físico e psicológico e à impossibilidade de ter uma vida social, dada a intensidade e a duração da exploração, colocando em risco sua saúde e sua vida” (Sakamoto, 2020: 10).

Dentre as infrações¹⁶ constatadas pelo GEFM (Grupo Especial de Fiscalização Móvel), destaco aquelas mais diretamente relacionadas à verificação de jornadas exaustivas de trabalho entre as vítimas:

- Não conceder um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- Não conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas;
- Não conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho;
- Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

A jornada exaustiva foi confirmada e justificada pela ré, alegando que “o descanso semanal de um dia, de maneira integral e sem interrupções, é incompatível com as atividades desenvolvidas a bordo de navios de cruzeiro” (Brasil, 2018: 22).

16 Foram analisados os doze (12) autos de infração lavrados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, disponibilizados pelo Ministério do Trabalho por meio do Serviço de Informação ao Cidadão – SIC (respaldado pela Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011).

5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO**5.2. Dados do survey sobre o prolongamento das jornadas de trabalho**

Os resultados do survey demonstram que os tripulantes laboram, em média, 10,8 horas por dia e 6,3 dias por semana. Considerando apenas os respondentes de ocupação hierárquica inferior (crew), a média das jornadas aumenta para 11,3 horas por dia e 6,97 dias por semana. A jornada semanal dos tripulantes é, em média, 67,8 horas e a jornada dos crew é, em média, 79 horas. As principais diferenças nas jornadas acontecem em razão da posição hierárquica, mas também há diferenças sutis conforme faixa etária, gênero e armadora.

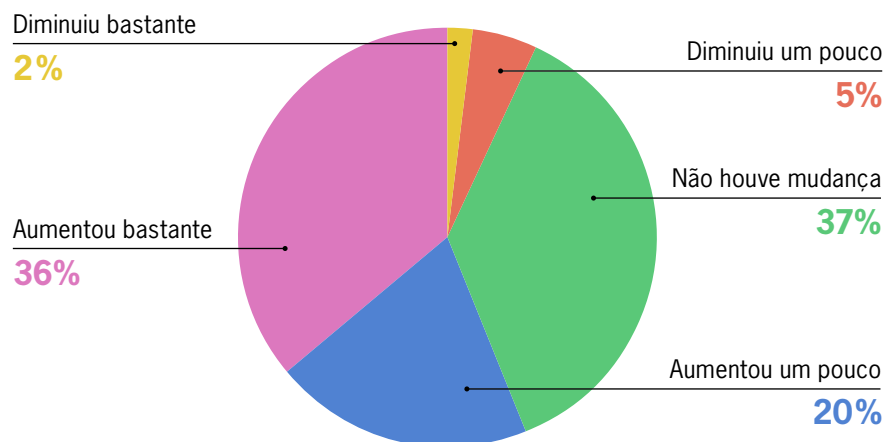
O alinhamento dos dados da pesquisa bibliográfica com os resultados do questionário confirma a hipótese de que **as longas jornadas de trabalho são o *modus operandi* do trabalho em navios de cruzeiro.**

JORNADA DE TRABALHO AO LONGO DO TEMPO

Excluindo as respostas daqueles entrevistados que concluíram apenas um contrato de trabalho – e portanto não podem avaliar as alterações ao longo do tempo –, tem-se que para 37% dos tripulantes não houve mudança na jornada de trabalho ao longo do tempo. Já para 56% dos entrevistados houve aumento na jornada ao longo do tempo.

Os motivos pelos quais se aumentou a jornada de trabalho foram variados, mas, em geral, a razão principal é o aumento da quantidade de trabalho. Um dos entrevistados relata: “Mesmo que eu consiga fazer meu trabalho em menos tempo, os gerentes continuarão adicionando mais” (tradução livre).

Gráfico 4.

Percepção da mudança na jornada de trabalho ao longo do tempo

Fonte: Elaboração própria (2021).

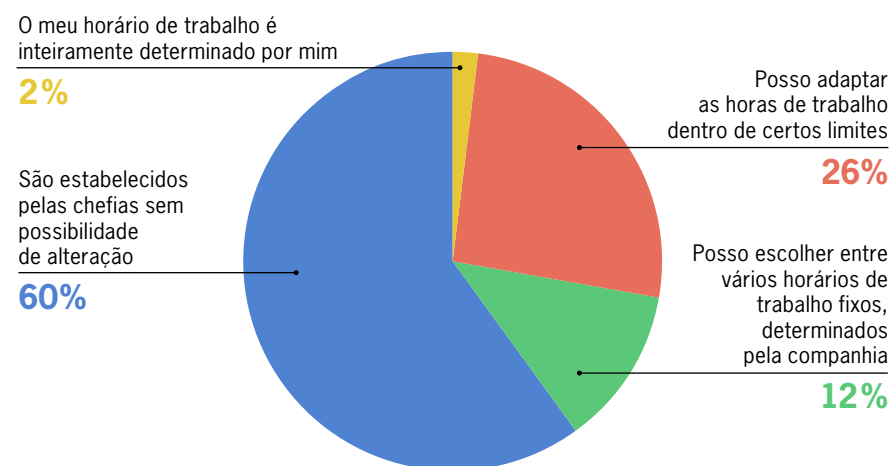
5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

ESTABELECIMENTO DE HORÁRIOS DE TRABALHO

Os resultados indicam que a maioria dos entrevistados não determina sua jornada de trabalho. Embora parte deles possuam certa flexibilidade em relação ao estabelecimento das jornadas, apenas 2% podem determinar inteiramente seu horário de trabalho.

Gráfico 5.

Possibilidade de estabelecer o horário de trabalho



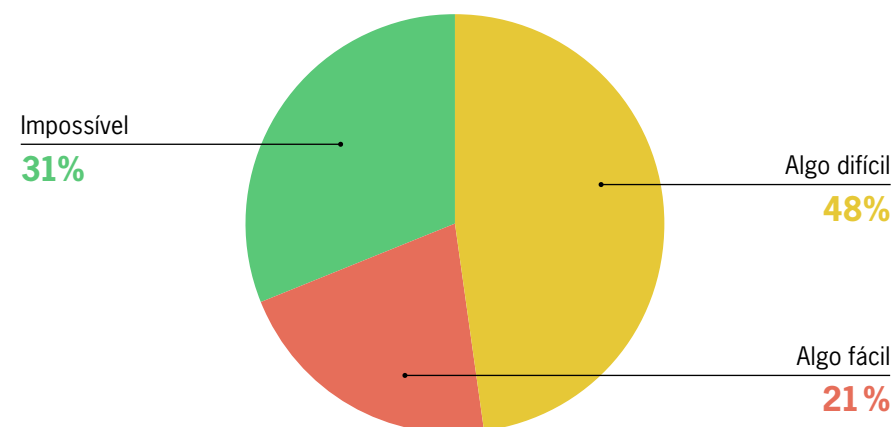
Fonte: Elaboração própria (2021).

POSSIBILIDADE DE CONSEGUIR FOLGAS INTRAJORNADA

A rigidez na fixação das jornadas de trabalho é confirmada quando se verifica a possibilidade de conseguir folgas intrajornada. A chance de conseguir tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é algo difícil para 48% dos entrevistados e impossível para 31% deles.

Gráfico 6.

Possibilidade de conseguir folgas intrajornada



Fonte: Elaboração própria (2021).

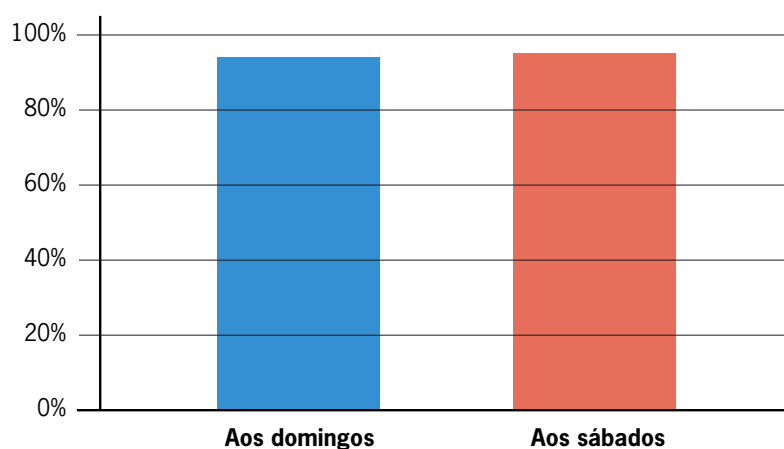
5.
PROLONGAMENTO
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

FOLGAS SEMANAIS

Formalmente não há folgas de 24 horas consecutivas para a tripulação, embora uma parte dos entrevistados relate conseguir algumas horas de folga durante um dia de trabalho (*half day off*). A operação dos serviços no navio independe do dia da semana e dos feriados locais, e isso implica que a tripulação trabalhe normalmente nos dias convencionais das folgas semanais (sábado ou domingo).

Gráfico 7.

Trabalho aos finais de semana



Fonte: Elaboração própria (2021).

FATORES QUE PROLONGAM A JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

Embora a jornada média de trabalho seja as 10,8 horas por dia, há fatores que prolongam, ou eventualmente reduzem, a jornada diária da tripulação. Para cada um desses fatores mais citados, foi solicitado que o respondente indicasse o grau de concordância com a influência dessa situação para o prolongamento de sua jornada de trabalho. Há diferenças importantes nas respostas deste tópico em razão do departamento em que os tripulantes respondentes atuam, mas os dois fatores que apresentaram maiores níveis de concordância foram: dias de navegação e acompanhamento de treinamentos de segurança para passageiros (*muster drill*).

Estima-se que o navio esteja em sua capacidade máxima em dias de navegação, e isso impacta a percepção de todos os entrevistados quanto ao prolongamento da sua jornada diária de trabalho. No caso específico dos trabalhadores de lojas (*gift shops* e *free shops*) e de cassinos, esse fator é ainda mais sentido, pois essas seções estão abertas ao público somente durante o período de navegação em cruzeiro.

O aumento da jornada também ocorre quando o tripulante é escalado para acompanhar o *drill* ou realizar algum treinamento. Ao contrário do que foi apresentado no Crew

5. PROLONGAMENTO DAS JORNADAS DE TRABALHO

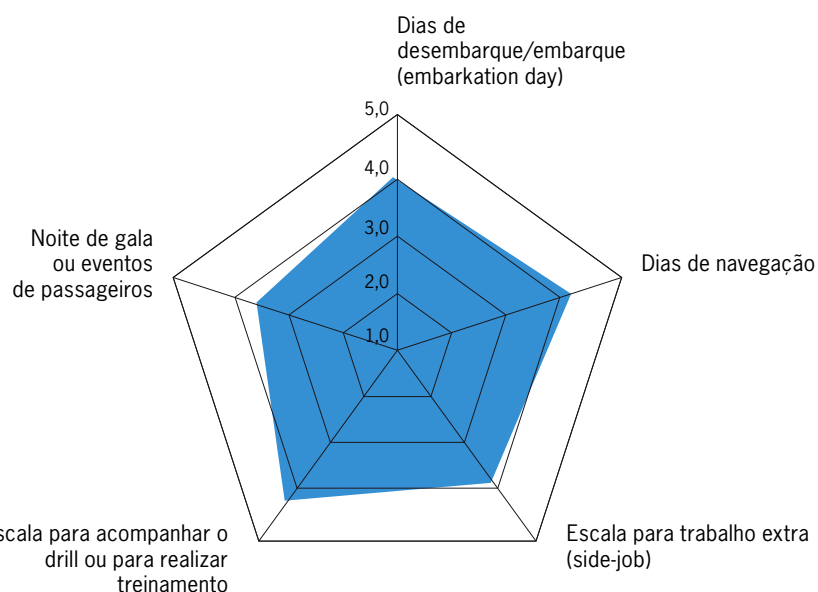
Embarkation Guide anteriormente, quanto ao respeito ao período de descanso do tripulante com o objetivo de “não induzir a fadiga”, essa atividade costuma acontecer exatamente durante o período de descanso, e não durante a jornada normal de trabalho.

Os dias de desembarque/embarque (*embarkation day*) dos passageiros, em que ocorre a troca dos passageiros nas cabines, têm peso maior para os tripulantes do departamento de governança. Isso ocorre porque, além da limpeza da cabine ser mais minuciosa nesses dias, a maioria dos camareiros precisa transportar as malas dos passageiros na madrugada do dia anterior do desembarque do deck da cabine para o deck da saída para o porto, e igualmente refazer esse mesmo trabalho no “dia d”, transportar as malas dos novos passageiros do deck do porto para o deck de sua cabine.

Já a escala para trabalho extra (*side job*), ou seja, quando há acúmulo e desvio de função designada em contrato de trabalho, é mais sentida pelos garçons dos restaurantes. Alguns tripulantes citam como exemplo o fato de muitos dos garçons, após terminar o horário do jantar, terem de limpar o chão, lustrar os corrimões das escadas e executar outras tarefas relacionadas à limpeza do restaurante.

Gráfico 8.

Fatores que prolongam a jornada diária de trabalho



Fonte: Elaboração própria (2021).

6.

INTENSIDADE DAS JORNADAS DE TRABALHO

No afã pela ampliação de mais-valor em diferentes níveis, o capitalista não mede esforços para, além de ampliar as jornadas, ou mesmo quando é compelido a reduzi-las, aumentar a exploração do trabalho através de sua intensificação. A intensificação do trabalho, seja através de avanços tecnológicos ou de mecanismos organizacionais que a possibilitem, ocorre com vistas ao chamado **mais-valor relativo**.

Dal Rosso (2008: 23) chama de intensificação do trabalho “os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados”. Já Dal Rosso & Cardoso (2015: 636) consideram que a “intensidade é o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender aos constrangimentos da organização do trabalho durante uma unidade de tempo”.

A intensificação do trabalho apareceu na história econômica da humanidade especialmente em momentos de expansão do capital ou em momentos em que a legislação impunha limites de jornada de trabalho. Se há restrição de tempo e é preciso alcançar os mesmos ou melhores resultados de produção, o capitalista utiliza de maiores graus de intensidade do trabalho. A intensidade varia, segundo Dal Rosso (2008: 23) conforme critérios como o “grau de envolvimento do trabalhador, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para conta das tarefas a mais”.

O autor lembra que Marx não utiliza o termo aumento da intensidade de trabalho, mas sim “redução de porosidades do trabalho”. “Porosidades” são momentos de não-trabalho na jornada de trabalho, momentos em que o trabalhador não produz valor. Ao intensificar a jornada, aplicando mais carga de trabalho, reduz-se proporcionalmente os “poros” existentes, ou tempos desperdiçados para a produção (Dal Rosso, 2008).

A intensidade laboral do ponto de vista do trabalhador também é explicada por Marx como: “gasto aumentado do trabalho em um mesmo intervalo de tempo”, “elevada tensão da força de trabalho”, “preenchimento dos intervalos dos dias de trabalho”, “condensação” e “densidade laboral” (Dal Rosso & Cardoso, 2015: 633). A ampliação quali-quantitativa dos resultados do trabalho dos trabalhadores é o objetivo a ser alcançado pelo aumento da intensidade laboral, cujo grau representa um importante mecanismo de acumulação.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

A evolução das técnicas de produção, junto do desenvolvimento da automação das atividades de trabalho, impacta diretamente no grau de intensidade do trabalho. Afinal, se há limites para a extensão das jornadas, a tecnologia será o instrumento utilizado para garantir o aumento da produtividade, fazendo com que se trabalhe mais intensamente em menores intervalos de tempo. Sobre isso, Pinto (2013) afirma que:

Se certas atividades como carregamento de pesos excessivos ou manipulação de produtos tóxicos foram assumidas por máquinas eletromecânicas, ampliou-se o controle do trabalho de execução pelos administradores, pois a automação, além de incorporar gradualmente o conhecimento técnico dos trabalhadores, intervinha diretamente no ritmo e na intensidade das atividades por eles realizadas.

(Pinto, 2013: 21)

Se a tecnologia é historicamente a principal aliada do aumento da intensidade do trabalho, a verdade é que ela não opera sozinha. Ao contrário, avança, *pari passu* à racionalização do trabalho, que se explica pelo crescente controle, aprimoramento e especialização das funções, a fim de tornar o processo de produção cada vez mais eficaz e barato (Pinto, 2013).

Para isso, visando a redução de custos, foram desenvolvidas estratégias de organização do trabalho ao longo da história do capitalismo, e de maneira mais estruturada no século XX. O conhecimento sobre a organização do trabalho e, mais precisamente, sobre o aumento da produtividade tornou-se matéria prioritária dos capitalistas a fim de garantia do lucro máximo (Pinto, 2013).

Estão entre os objetivos da organização do trabalho o aumento da escala de produção, a padronização da qualidade e a redução de custos.

Estão entre os objetivos da organização do trabalho o aumento da escala de produção, a padronização da qualidade e a redução de custos. Para Pinto (2013: 19), as diferentes estratégias de organização da produção alcançaram “o mais cruel estágio de controle sobre o trabalho humano empregado na produção”. Nesse

contexto, a mecanização/automação atua tanto na incorporação do conhecimento técnico do trabalhador, como também na intervenção direta na cadência e na intensidade do trabalho.

Três sistemas de organização do trabalho em indústrias automobilísticas se tornaram mais conhecidos e amplamente reproduzidos em escala global. São eles: taylorismo, fordismo e toyotismo. Cada método pode ser considerado uma “evolução” do anterior, embora cada tempo histórico tenha engendrado as determinações que fizeram possível o desenvolvimento do sistema.

O **sistema taylorista** é considerado pioneiro nas formas racionais de organização do trabalho. Desenvolvido por Frederick Taylor (1856-1915), ao final do século XIX, seu objetivo principal era o aumento da produtividade (e com ele os lucros empresariais), através do controle minucioso da qualidade e do tempo utilizado para o desenvolvimento de cada tarefa de trabalho. A hiper-especialização de todas as

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

funções e atividades era o propósito fundamental de Taylor, que acreditava que a rapidez e precisão no cumprimento das tarefas eram obrigatórios para o aumento da produtividade (Pinto, 2013).

O **sistema fordista** leva o nome do seu idealizador Henry Ford (1862-1947), globalmente conhecido pela criação de marca automobilística de mesmo nome. O objetivo continuou sendo o aumento da produtividade, mas nesse modelo a ideia é a produção em larga escala, isto é, produzir tanto quanto possível para baratear os custos unitários do produto. A novidade introduzida por Ford na planta da fábrica é a linha de produção em série, cujo objetivo é elevar “o controle do ritmo de trabalho a uma cadência única e previamente determinada para milhares de mãos” (Pinto, 2013: 40). A ideia do automatismo mecânico é justamente reduzir a “porosidade do trabalho”.

Convém lembrar que os modelos taylorista-fordista foram concebidos dentro de uma economia internacional em crescimento e possuíam um mercado consumidor, interno e externo, promissor. Mas, a partir da segunda metade do século XX, sobretudo nos anos 1970, a instabilidade econômica global desacelerou os investimentos na indústria e a produção em série e em larga escala tornou-se uma “camisa de força” (Pinto, 2013) para o crescimento econômico, o que faz com que os sistemas percam fôlego e outras formas alternativas de produção entrem em cena.

Nesse contexto, surge um novo modelo, conhecido como **sistema toyotista**, desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão, e liderado por Taiichi Ohno. Nesse sistema, diferentemente dos anteriores, o objetivo é produzir em pequena escala diversos modelos de produtos. O regime de encomenda-produção-entrega, com formação de estoques pequenos nas empresas, foi denominado de *just-in-time*, ou seja, produção sob demanda do cliente e para o momento em que é demandado (Pinto, 2013).

O controle e a intensificação do trabalho, nesse sistema, são garantidos pela “desespecialização” dos trabalhadores.

Foram reorganizadas as plantas da indústria, visando a produção do produto principal e, para isso, enxugando postos de trabalho, aumentando a “multifuncionalidade” dos postos de trabalho que permanecem e subcontratando empresas fornecedoras de produtos e atividades. O controle e a intensificação do trabalho, nesse sistema, são garantidos pela “desespecialização” dos trabalhadores, exigindo polivalência e minando quaisquer iniciativas de negociação por parte dos mais qualificados (Pinto, 2013).

Harvey (1993) denomina de “**acumulação flexível**” o novo regime de acumulação capitalista em escala global. A flexibilização é, de fato, a ênfase do sistema toyotista: flexibilizar produção, flexibilizar leis trabalhistas, mercados de trabalho e jornas de trabalho, flexibilizar barreiras comerciais e intervenções do Estado. A seguir, o autor apresenta as diferenças mais estruturais entre a produção fordista e a toyotista sobre as relações de trabalho.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Tabela 3.

Contraste entre o fordismo e a acumulação flexível nas relações de trabalho

Produção fordista (baseada em economias de escala)	Produção toyotista (baseada em economias de escopo)
Realização de uma única tarefa pelo trabalhador	Múltiplas tarefas
Pagamento pro rata (baseado em critérios da definição do emprego)	Pagamento pessoal (sistema detalhado de bonificações)
Alto grau de especialização das tarefas	Eliminação da demarcação de tarefas
Pouco ou nenhum treinamento no trabalho	Longo treinamento no trabalho
Organização vertical do trabalho	Organização mais horizontal do trabalho
Nenhuma experiência de aprendizagem	Aprendizagem no trabalho
Ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho)	Ênfase na corresponsabilidade do trabalhador
Nenhuma segurança no trabalho	Grande segurança no emprego para trabalhadores centrais (emprego estável) e nenhuma segurança no trabalho e condições de trabalho ruins para trabalhadores temporários

Fonte: Harvey (1993: 167).

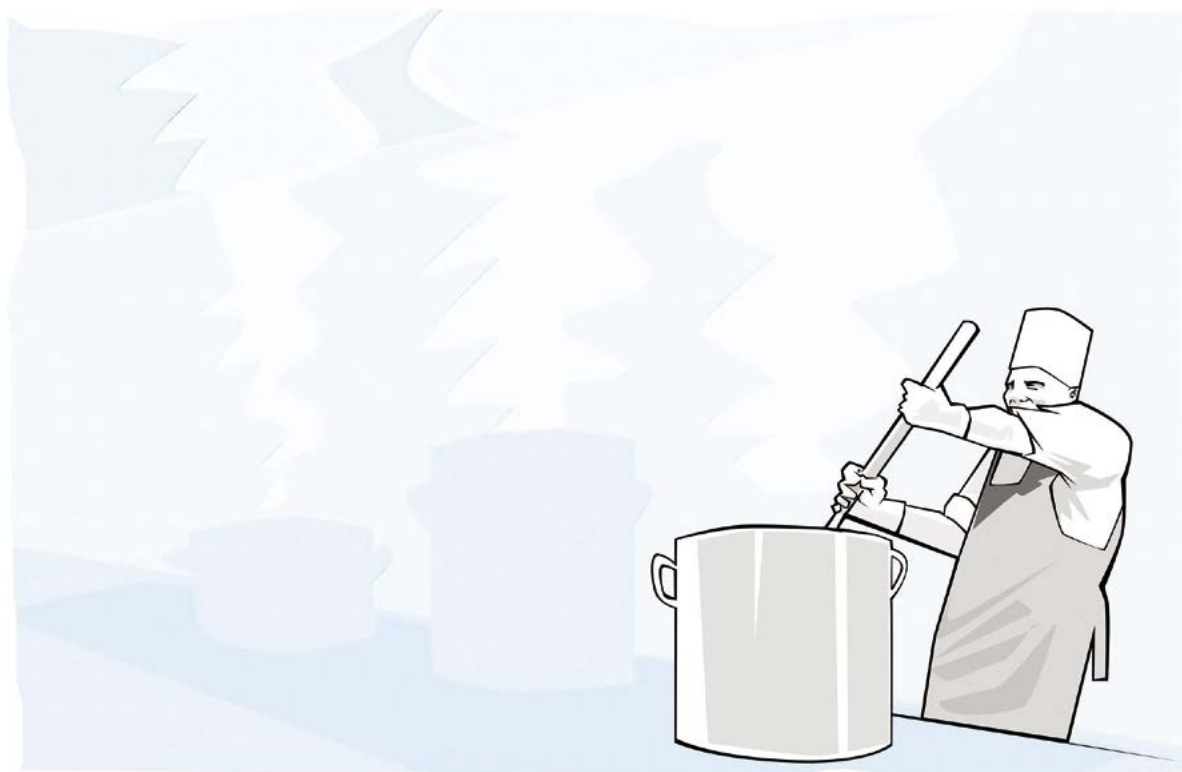
A intensificação do trabalho no sistema japonês é promovida por, dentre outras coisas, o maior envolvimento do trabalhador com o trabalho, dentro e fora das esferas produtivas, o que resulta em uma “captura da subjetividade do trabalho” (Alves, 2011), que é essencial para a acumulação. Ao contrário dos regimes anteriores, o toyotismo procura integrar o trabalhador de maneira “orgânica” ao trabalho, e isso envolve não mais somente suas capacidades físicas e mecânicas, mas também psicológicas, afetivas, comunicacionais e intelectuais.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO**6.1. Intensidade das jornadas de trabalho nos Cruzeiros**

A referência de padrões de intensidade, embora seja de suma importância para a definição do limite máximo de intensidade empregada em cada atividade pelo trabalhador, costuma ser rara e de mais difícil mensuração se comparada aos padrões de jornadas de trabalho, por exemplo. Mas, assim como as jornadas, os graus de intensidade são objeto de eterna disputa entre capitalistas e trabalhadores e são, na maior parte das vezes (ao menos no trabalho heterônomo), definidos pelo capitalista unilateralmente (Dal Rosso, 2008).

Os estudos sobre intensidade do trabalho têm como objeto o trabalho material, em especial do setor industrial e metalúrgico, historicamente. A ideia é medir o quanto os trabalhadores produzem, mantidas as mesmas condições de produção e jornada de trabalho. Sabe-se, é claro, que a intensidade do trabalho transpassa a fronteira da materialidade da mercadoria e do setor produtivo, sendo utilizada como mecanismo de precarização recorrente em diversas atividades, como é o caso do trabalho no turismo. O aumento do proletariado de serviços no século XXI mostra a urgência de estudos que deem conta de mensurar a intensidade do trabalho nesse setor. Isso porque a intensificação do trabalho no setor de serviços implica em desgastes físicos e psíquicos de diferentes naturezas aos do setor industrial (Dal Rosso, 2008).

Embora Marx defenda a tese de que “a intensificação é passível de demonstração empírica” (Dal Rosso, 2008: 54), na prática, **mensurar o grau de intensidade**



6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

do trabalho da tripulação dos navios é tarefa árdua. Primeiro porque o tipo de atividade, e por consequência o grau de intensidade, varia consideravelmente em cada setor da área do turismo (hotelaria, restaurantes e entretenimento). Mesmo em cada setor existe uma grande variedade de atividades exercidas. Na hotelaria, a intensidade de trabalho do camareiro é diferente da do recepcionista, por exemplo. No restaurante, a intensidade de trabalho do assistente de cozinha é diferente da do garçom. Teríamos de fazer recortes mais específicos para mensurar o grau de intensidade de cada atividade executada no navio.

Segundo porque, em se tratando de atividades vinculadas ao setor terciário da economia, a mensuração da produção é deveras complexa. Como medir, por exemplo, a intensidade do trabalho de um recepcionista do navio? O que é alcançar mais ou melhores resultados para essa função? Há, dessa maneira, um problema típico da produção do setor de serviços. Porque, se o grau de intensidade de um trabalho é medido fundamentalmente através da razão mercadoria produzida por tempo de trabalho, a fórmula torna-se impraticável para as situações de produção imaterial, que ocorrem em ampla medida nesse setor.

A título de exemplificação, a planilha a seguir demonstra como algumas ocupações características dos cruzeiros marítimos poderiam ter seu grau de intensidade medido em relação ao tempo disponível para a realização da atividade.

Tabela 4.

Exemplos de medição de grau de intensidade de postos de trabalho selecionados

Camareiro (Housekeeping Cabin) e Assistente de Camareiro (Assist. Housekeeping Cabin)	Quantidade de unidades habitacionais (UH) limpas e arrumadas em relação ao tempo de trabalho
Garçom (Dining Room Waiter) e Assistente de Garçom (Assist. Waiter)	Quantidade de hóspedes atendidos e servidos por estação de mesas de passageiros no restaurante (a quantidade pode ser definida de acordo com a avaliação do cruzeiro anterior) em relação ao tempo de trabalho
Garçom de Bar (Bar Waiter)	Quantidade de pacotes de bebidas vendidos (são estabelecidas metas de vendas para cada cruzeiro) em relação ao tempo de trabalho
Cozinheiro (Cook)	Quantidade de refeições preparadas em relação ao tempo de trabalho

Fonte: organizado pela autora (2021).

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Contudo, para esta pesquisa, busquei problematizar, de uma maneira geral, a intensidade do trabalho da tripulação dos navios. A intenção é entender como se expressa a intensificação do trabalho nos navios a partir de uma estimativa que mensura o grau de envolvimento do tripulante com o trabalho. Assim, se o cerne do trabalho dos tripulantes do setor de turismo é o serviço ao passageiro/viajante – seja na hotelaria, hospedando-o; no restaurante, alimentando-o; ou no entretenimento, entretendo-o –, o objetivo é estimar o grau de capacidade do tripulante em servir os passageiros embarcados e analisar as implicações dessa estimativa.

Para isso, reproduzo a fórmula que mede a relação passageiro/tripulante¹⁷. Na fórmula a seguir, o numerador é a quantidade de passageiros (pax) do navio utilizando sua capacidade total; o denominador é a quantidade de tripulantes do navio. Assim, quão menor for o número de tripulantes, maior será o valor “i” (Pax/T). O valor “i” estima o grau de intensidade do trabalho. Se esse valor em determinado navio é alto, significa que um mesmo tripulante deve servir maior quantidade de passageiros e, portanto, exercer uma maior quantidade de trabalho.

$$i \text{ (Relação passageiro/tripulante)} = \frac{\text{Pax (Nº de Passageiros)}}{\text{T (Nº de Tripulants)}}$$

Essa fórmula representa uma estimativa e possui algumas limitações. Primeiro, porque o número disponibilizado de tripulantes por navio engloba toda a tripulação, inclusive das funções de engenharia e segurança, que não são objeto desta pesquisa. Segundo, porque algumas funções estudadas não se intensificam conforme a taxa de ocupação do navio, isto é, do número de passageiros.

Para este relatório, realizei pesquisa exploratória sobre o número de passageiros e o número de tripulantes de todos os navios das armadoras: Carnival Cruise Line (18), MSC Cruises (19), Norwegian Cruise Line (15), Princess Cruises (14) e Royal Caribbean Cruise Line (21), lançados no período entre 2001 e 2020. As armadoras selecionadas são as mais citadas em nosso *survey*. Os números de passageiros e de tripulantes foram obtidos pela página virtual Cruise Mapper (2021). Os dados foram tabulados e aplicados na fórmula desenvolvida. A seguir, analiso os dados de acordo com as seguintes variáveis: (i) evolução ao longo do tempo e (ii) tamanho do navio. Houve diferenças substanciais também entre as empresas, mas o objetivo aqui é compreender as tendências no mercado de cruzeiros.

17 Essa fórmula já é utilizada para mensuração do luxo do navio, porque quão menor a relação passageiro/tripulante, mais exclusivo e personalizado é o atendimento ao passageiro. A relação passageiro/tripulante em navios luxo é de 1,4 a 1,6; em navios premium de 1,8 a 2,3; em navios contemporâneos de 2,2 a 2,6; e em navios *budget*, mais de 2,6. Para entender melhor a relação do “Coef._{SERV}” com a categoria do navio, ver OMT (2008: 63-69).

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Essas variáveis foram escolhidas em razão da reflexão proposta por Mather (2002) sobre a relação passageiro/tripulante. Em sua opinião, navios maiores – meganavios possuem capacidade para mais de 2.000 passageiros, segundo Najafipour, Marzi & Mohammad (2014) – possuem proporcionalmente menos tripulantes objetivando a redução de custos da operação, bem como o barateamento das viagens para o mercado consumidor, através da massificação da produção, como no regime fordista. Chin (2008b) observou que navios mais antigos são reformados ou redesenhados para competir com os mais modernos, confirmando que o tamanho dos navios de cruzeiro impacta diretamente no aumento da receita: enquanto a capacidade de carga expande, os custos operacionais permanecem relativamente estáveis – os custos da tripulação aumentam apenas marginalmente, segundo Zhao (2002).

O tamanho das maiores companhias está crescendo, assim como a quantidade e o tamanho dos navios. [...] Os navios maiores e mais novos oferecem menores custos de operação por passageiro, com uma relação passageiro/crew de 3:1, em comparação com o tradicional 2:1. [...] A quantidade e o tamanho dos novos navios encomendados sugerem um problema contínuo de excesso de capacidade e guerras de preços para atrair clientela. O cenário está montado, então, para um aperto ainda maior para os marítimos de cruzeiros.

(Mather, 2002: 8-9; tradução livre)

Zhao (2002) também já havia observado que a relação passageiro/tripulação aumenta conforme o aumento do tamanho do navio. Tradicionalmente, a proporção típica era



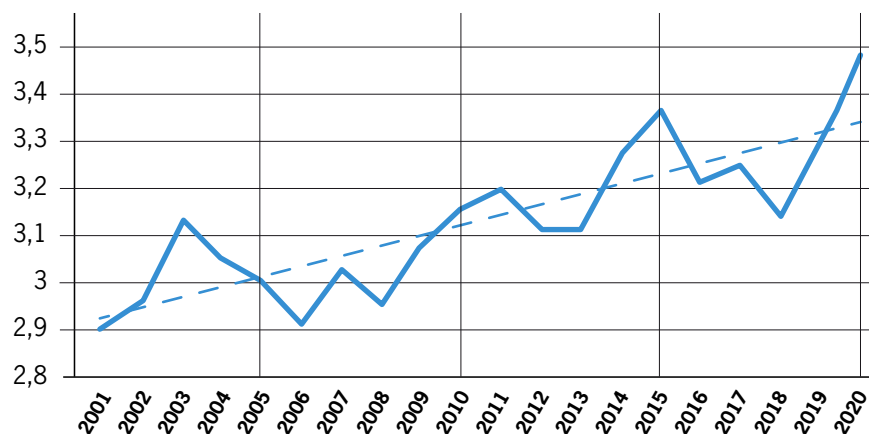
6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

de 2:1 a 2,5:1, dependendo da qualidade do navio; já no início dos anos 2000, se verificava a proporção de 3:1 ou até 4:1 na maioria dos navios. “E o que isso significa para a tripulação? Isso significa que o marítimo tem que limpar mais cabines, lembrar mais nomes e sorrir para mais passageiros” (Zhao, 2002: 23; tradução livre).

Há realmente uma tendência temporal de aumentar a quantidade de trabalho realizado pela tripulação.

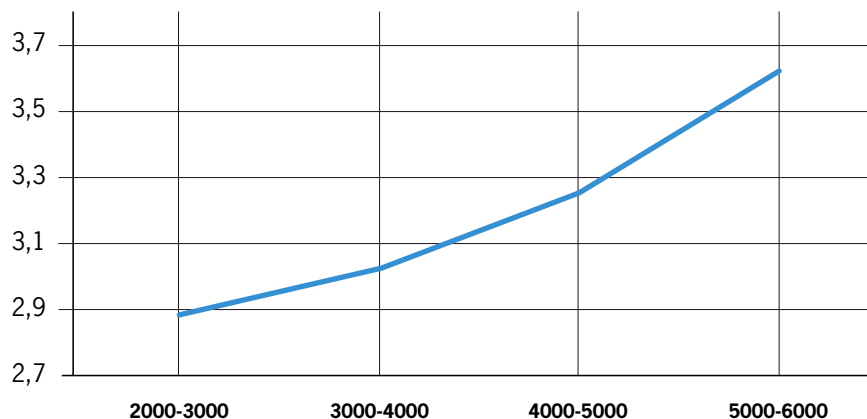
Seguindo a mesma linha de raciocínio, verifiquei que há realmente uma tendência temporal de aumentar a quantidade de trabalho realizado pela tripulação. O valor *i* variou, no período analisado, de 2,89 (navios lançados em 2001) a 3,47 (navios lançados em 2020) – e, portanto, acima do que previam Mather (2002) e Zhao (2002) no início do milênio –, apesar das nítidas oscilações ano a ano, como se verifica no gráfico a seguir.

Gráfico 9.
Relação “i” por ano de lançamento do navio



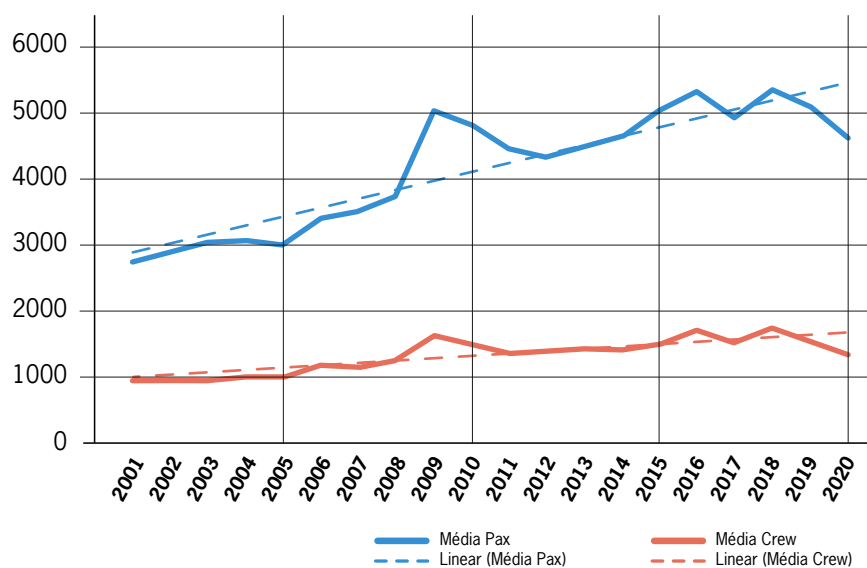
Fonte: Elaboração própria (2021).

Analizando conforme o tamanho do navio, as correlações parecem ainda mais evidentes. Navios maiores, com maior número de passageiros, apresentam o valor *i* mais elevado. As médias variaram entre 2,88 para navios com capacidade entre 2.001 e 3.000 passageiros a 3,60 para navios com capacidade entre 5.001 e 6.000 passageiros. Esses dados demonstram que a capacidade dos navios, que aumentou significativamente ao longo do tempo (OMT, 2008), impacta diretamente à intensidade do trabalho dos tripulantes.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO**Gráfico 10.**
Relação "i" por tamanho do navio

Fonte: Elaboração própria (2021).

Os dados anteriores e a seguir confirmam a hipótese de que o aumento da capacidade dos navios ao longo dos anos não foi acompanhado pelo respectivo aumento da tripulação. De 2001 a 2020, o número de passageiros por navio cresceu, na média, 3%, sendo a variação percentual acumulada de 60% (ângulo da linha de tendência de 17°). No mesmo período, o número de tripulantes por navio cresceu, na média, 2%, sendo a variação percentual acumulada de 44% (ângulo da linha de tendência de 5°).

Gráfico 11.
Evolução do número de passageiros e de tripulantes por ano de lançamento do navio

Fonte: Elaboração própria (2021).

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

6.1.1. Tecnologia e intensificação do trabalho nos Cruzeiros

Ritmo e intensidade do trabalho são impactados pela evolução da tecnologia, conforme explicado anteriormente. Na realidade, o investimento em tecnologia no capitalismo tem apontado para a verificação de dois cenários: a) mecanização para aumentar o ritmo de trabalho e por consequência a capacidade produtiva¹⁸; e b) automação que retira postos de trabalho através da autonomia da máquina e intensifica o trabalho para os trabalhadores que permanecem. A história tem demonstrado que o cenário B é temporalmente mais moderno do que A, embora possam ocorrer concomitantemente na atualidade.

No caso das camareiras de hotéis, Cañada (2018) observou que, ao contrário de a tecnologia substituir o trabalho humano ou eventualmente até reduzir a intensidade de trabalho, ela na realidade contribui para a intensificação, bem como para o desgaste físico e mental das trabalhadoras. Um exemplo de inovação neste sentido é a implantação de sensores de movimento, os quais, além de otimizar o trabalho das camareiras, evitando paradas ou desvios no trabalho desnecessários, também servem como um instrumento de controle do tempo e da localização das trabalhadoras por parte das chefias. Essa compreensão é da maior importância: o objetivo estratégico da automação sempre é o controle do trabalho (Festi, 2020).

De fato, o investimento em tecnologia é uma tendência histórica no capitalismo para aumento da produtividade e redução de custos (e por consequência a elevação da competitividade), mas é necessário ponderar que ela alcança setores produtivos em momentos e contextos políticos diferentes. Há fatores que impedem ou dificultam a entrada da mecanização em um determinado setor produtivo, quais sejam:

- A economia burguesa é hostil à mecanização de setores, como o de serviços, que historicamente oferecem mão-de-obra barata e produtiva. Pinto (2013: 77) esclarece que os idealizadores japoneses do sistema toyotista entendiam que a automação deveria ser considerada a última opção em uma empresa, pelo menos enquanto trabalhadores produzissem mais e melhor. “O que interessa é o fato de que a produtividade de uma máquina é estática, enquanto que a capacidade de criatividade – e, portanto, de produtividade – de um ser humano é infinita”;
- A robotização de determinadas funções é ainda uma tecnologia cara e com pouca expectativa de massificação. Em verdade, os níveis previstos de automação de ocupações são superestimados porque negligenciam a dificuldade da introdução da tecnologia, “bem como a adaptabilidade dos empregos à transformação digital e aos desenvolvimentos tecnológicos e sua massificação” (Albuquerque et al., 2019: 29);

18 Festi (2020: 154) explica que, quando a automação chegou na indústria na metade do século XX, “ao contrário da promessa inicial, o trabalho adquiriu maior intensidade, já que, com a automação, implementou-se uma fábrica fluida e funcionando 24 horas por dia, o que aumentou ainda mais o controle sobre os trabalhadores”.

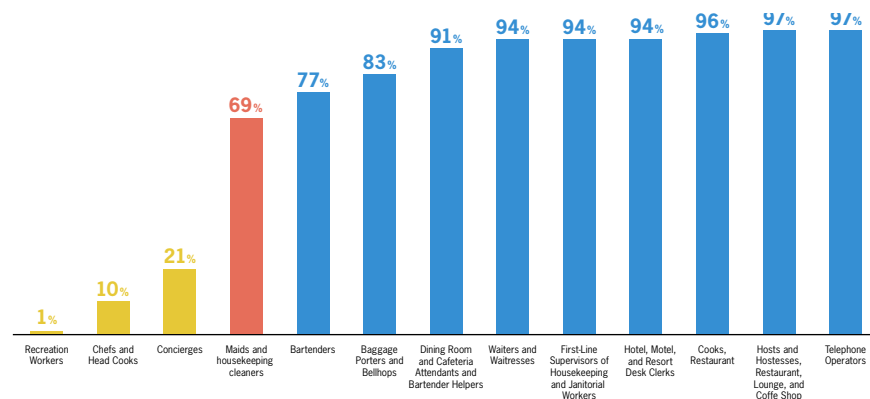
6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

- Definição de jornadas de trabalho e intensificação das jornadas permanecem sendo resultado direto da tensão entre classe burguesa e trabalhadora, e daí a importância da organização e do fortalecimento da classe trabalhadora (Marx, 2012; Netto & Braz, 2012).

O gráfico a seguir demonstra a probabilidade de automação de ocupações características do trabalho em cruzeiros marítimos, de acordo com o experimento de Frey & Osborne (2013) sobre a realidade das ocupações nos EUA (conforme explicado anteriormente, esses dados são superestimados).

Gráfico 12.

Probabilidade de automação de ocupações características do trabalho em cruzeiros marítimos



Fonte: Frey i Osborne (2013). Organizado pela autora (2021).

O gráfico mostra que ocupações como recreador, chef de cozinha e concierge apresentam baixo risco de automação (probabilidade de automação $\leq 30\%$); camareiro e faxineiro apresentam médio risco de automação ($30\% < \text{probabilidade de automação} \leq 70\%$); e bartender, mensageiro, garçom, governanta, recepcionista, cozinheiro, maitre e telefonista apresentam alto risco de automação (probabilidade de automação $> 70\%$).

Tarefas relacionadas a valores como criatividade, empatia e cuidado têm menor chance de automação.

A metodologia utilizada para estimar os índices de probabilidade de automação das ocupações considera o conjunto das atividades características de cada ocupação. Há, por isso, atividades mais ou menos passíveis de

automação. Tarefas relacionadas a valores como criatividade, empatia e cuidado têm menor chance de automação, ainda que exista ascensão de tecnologia associada, como é o caso daquelas vinculadas às ocupações de recreador, chef de cozinha e concierge.

Para além da questão de redução de postos de trabalho, a introdução da IA no turismo, setor que se fundamenta no trabalho vivo, foi refletida e criticada por Korstanje (2020: 8; tradução livre), que a classifica como a “morte da hospitalidade”. Na opinião do autor, a criação e utilização dos robôs estaria desumanizando as relações sociais típicas do turismo ou, ainda, propiciando “a morte inevitável da hospitalidade como uma entidade relacional entre dois seres em igualdade de condições”.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Há, além disso, um possível problema a ser enfrentado quanto à introdução de determinadas tecnologias nos navios: a aceitação do usuário. Wiegard, Guhr & Breitner (2012) pesquisaram a aceitação e a satisfação dos passageiros e verificaram que os usuários de *gadgets* em cruzeiros podem ser agrupados em três diferentes grupos: os entusiasmados, os indiferentes e os críticos à adoção da tecnologia.

São exemplos de inovações que promovem a substituição de trabalho humano em navios de cruzeiros (eliminando funções tradicionais do setor)¹⁹:

Tabela 4.

Inovações tecnológicas que substituem o emprego nos cruzeiros

Armadora	Navio	Inovação	Ocupação substituída
Celebrity Cruises	• Celebrity Edge (2018)	Check-in por reconhecimento facial	Atendente de <i>check-in</i>
		Silent Disco (fones de ouvido com seleção de música personalizada)	DJ
MSC Cruises	• MSC Bellissima (2019)	Assistente virtual ativada por voz (Zoe) nas cabines de passageiros	Telefonista, Recepcionista
	• MSC Virtuosa (2021)	Bartender robô “humanóide” (Rob)	Bartender
Royal Caribbean Cruise Line	• Quantum of the Seas (2014) • Anthem of the Seas (2015) • Ovation of the Seas (2016) • Harmony of the Seas (2016) • Symphony of the Seas (2018)	Bartenders robôs localizados no Bionic Bar	Bartender

Fonte: Celebrity Cruises (2021), MSC (2019; 2021) e Royal Caribbean Cruise Line (2021).
Organizado pela autora (2021).

19 Por ocasião da pandemia da COVID-19, especialistas em tecnologia têm afirmado que a IA contribuirá para a retomada segura das operações dos cruzeiros. Hinojosa (2020) cita três áreas prioritárias para investimento em desenvolvimento tecnológico: a) criação de ferramentas de tecnologia sem contato (*call center*, aplicativos para *smartphone*, *wearables*); b) aprimoramento de inteligência artificial para melhorar ações de marketing; e c) digitalização das operações.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO**6.2. Dados do survey sobre a intensidade das jornadas de trabalho**

A intensidade das jornadas de trabalho é percebida de diferentes maneiras pelos entrevistados, de acordo com gênero, faixa etária e nacionalidade, embora existam certos padrões verificados com a pesquisa, e aqui importa entender esses padrões. Os dados obtidos com o *survey* confirmam que, além das jornadas de trabalho serem estendidas, também o ritmo de trabalho é acelerado para conseguir suprir a demanda de trabalho designada para cada tripulante.

Além disso, também se nota o quanto a produção no contexto dos navios de cruzeiro absorve as características principais dos três modelos produtivos (taylorista, fordista, toyotista), tornando-as aparentemente homogêneas. A título de exemplo, enquanto é exigido do camareiro uma hiper-especialização em sua função e a limpeza de 25 ou mais cabines em um ritmo “taylor-fordista” de produção; para o agente da seção de excursão (*shore excursion*) é exigido uma significativa polivalência, com atividades que vão desde a venda dos passeios turísticos, da qual há uma meta a ser batida mensalmente, até o acompanhamento dos passageiros em terra, seguindo um estilo “toyotista” de produção. A intensificação das jornadas de trabalho nos cruzeiros, por conseguinte, pode ser explicada de acordo com os princípios basilares de cada sistema estudado.



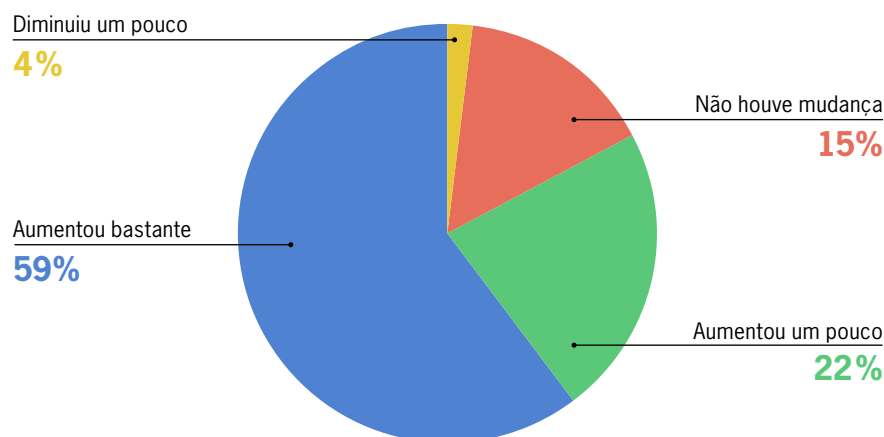
6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

A. QUANTIDADE DE TRABALHO AO LONGO DO TEMPO

Excluindo as respostas daqueles entrevistados que concluíram apenas um contrato de trabalho – e portanto não podem avaliar as alterações ao longo do tempo –, tem-se que para 15% dos tripulantes não houve alteração na quantidade de trabalho ao longo do tempo, mas para 81% dos entrevistados houve aumento das tarefas (*tasks*) e deveres (*duties*) de trabalho.

Assim como para as jornadas de trabalho, os motivos pelos quais se aumentou a quantidade de trabalho foram variados, mas são citados especialmente: itinerários do navio, quantidade de tripulantes insuficiente e abuso das chefias na organização produtiva.

Gráfico 13.

Mudança percebida na quantidade de trabalho ao longo do tempo

Fonte: Elaboração própria (2021).

B. ESTABELECIMENTO DE RITMO/VELOCIDADE DE TRABALHO

Os dados a seguir têm o objetivo de mensurar o ritmo do trabalho dos trabalhadores. Conforme visto anteriormente, o ritmo de trabalho é ditado pela expectativa de produtividade, e pode depender de vários impulsionadores, conforme nível de mecanização da produção ou sistema organizativo de trabalho.

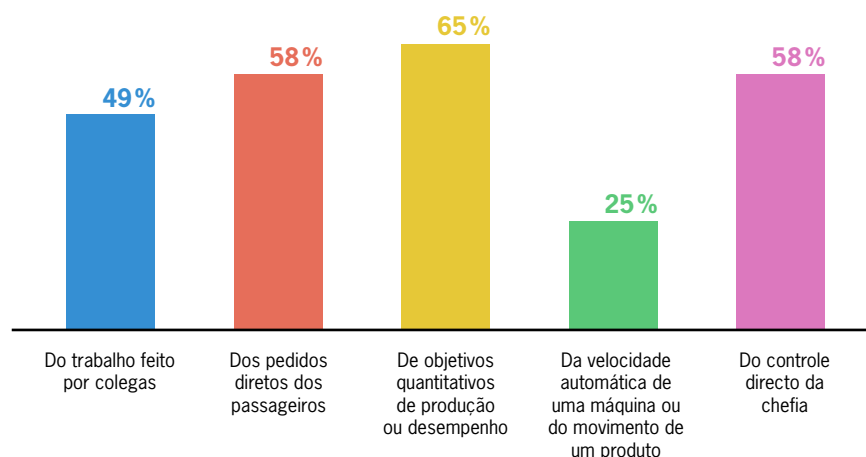
Apesar das recentes inovações, a mecanização da produção nos navios de cruzeiro é pouco significativa, como é comum no setor de serviços como um todo.

A velocidade automática de uma máquina é o elemento que menos influencia o ritmo de trabalho da tripulação, mas ela aparece como o principal impulsionador para tarefas executadas no setor de lavanderia (velocidade da máquina para lavar, secar e passar o enxoval das cabines de passageiros) e na limpeza da *galley* (velocidade da máquina de lavar pratos, talheres e outros utensílios de cozinha). Isso indica que, apesar das recentes inovações, a mecanização da produção nos navios de cruzeiro é pouco significativa, como é comum no setor de serviços como um todo.

6.
INTENSIDADE
DAS JORNADAS
DE TRABALHO

Os objetivos quantitativos de produção ou desempenho aparecem como o elemento que mais influencia o ritmo de trabalho da tripulação, em todos os setores do navio, seguido dos pedidos diretos dos passageiros e do controle direto da chefia²⁰.

Gráfico 14.

Ritmo/velocidade de trabalho em função de diferentes causas

Fonte: Elaboração própria (2021).

C. FATORES QUE INTENSIFICAM A JORNADA DE TRABALHO

Os dados desta seção têm o objetivo de compreender os elementos que interferem diretamente na intensidade do trabalho no navio. Assim como para o caso das jornadas, foi solicitado que o respondente indicasse o grau de concordância com a influência de cada fator para a intensificação de sua jornada de trabalho. Novamente, há diferenças importantes nas respostas deste tópico em razão do departamento em que os tripulantes respondentes atuam.

Todos os fatores tiveram níveis de concordância semelhantes, mas o que aparece como maior influenciador para a intensificação da jornada de trabalho é a cobrança e o controle das chefias. O controle minucioso da qualidade e do tempo utilizado para o desenvolvimento de cada tarefa de trabalho é um princípio fundamental no método de Taylor e, no navio, é exemplificado pelas exigências criteriosas, muitas vezes acompanhadas de assédio moral e humilhação, por parte dos supervisores hierárquicos de cada função. Alguns tripulantes relatam, por exemplo, que são controlados até no tempo destinado ao uso do banheiro durante o período de trabalho.

20 Dal Rosso e Cardoso (2015: 641) ponderam que o próprio trabalhador erroneamente não é citado nesta pergunta pelo *European Working Conditions Survey*, como se ele não exercesse nenhuma influência na cadência de seu trabalho. Essa omissão “deve ser avaliada como forma de empobrecimento do levantamento de dados e um problema no tratamento conceitual”.

6. INTENSIDADE DAS JORNADAS DE TRABALHO

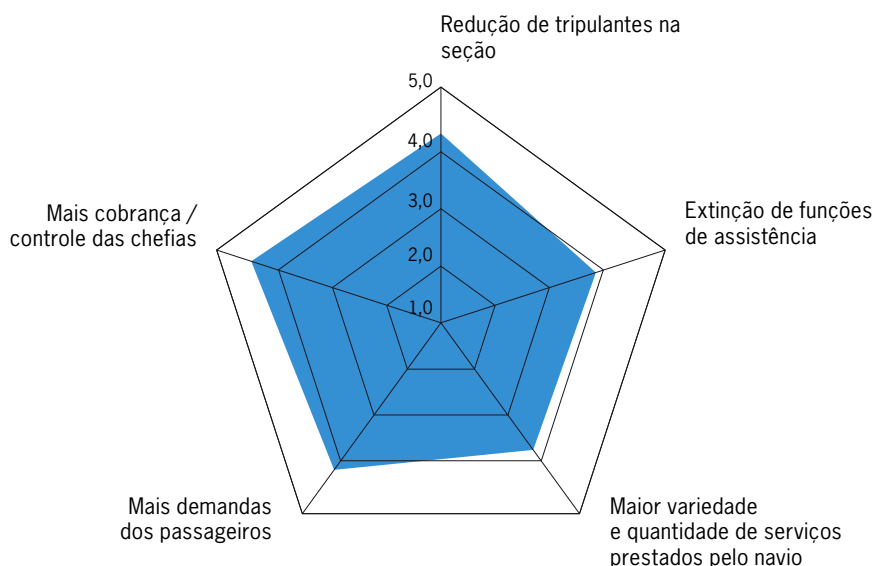
A redução de tripulantes na seção, junto da extinção de funções de assistência, são fatores que impactam na intensidade de trabalho. No caso dos restaurantes, houve uma redução do número de assistentes de garçom em várias armadoras ao longo do tempo, e os que permanecem precisam auxiliar dois ou mais garçons na tarefa de transportar as bandejas da cozinha para a seção de trabalho no salão do restaurante. O mesmo foi citado para a função de camareiro em relação aos seus auxiliares.

Merece destaque, por fim, a influência da maior quantidade de demanda dos passageiros e da maior variedade e quantidade de serviços oferecidos pelo navio ao aumento da intensidade de trabalho da tripulação. Isso é especialmente válido àquelas funções que possuem contato direto com o passageiro, porque o trabalho do tripulante é avaliado ao fim da viagem de cruzeiro pelos hóspedes. Segundo Weaver (2005: 19), um tripulante que recebe críticas “pobres” ou “mediócras” por parte dos turistas pode ser repreendido, ter sua função rebaixada ou até mesmo demitido.

A intensidade de trabalho influenciada pela diversidade de serviços também sofre mudanças conforme a nacionalidade do passageiro e quanto ao local de viagem do cruzeiro. A título de exemplo, um tripulante da seção de restaurantes explica que é obrigatório incluir mais uma refeição diária quando boa parte dos passageiros é britânica, trata-se da “hora do chá” (*tea time*), mini refeição tradicionalmente servida no meio da tarde na Inglaterra.

Gráfico 15.

Fatores que intensificam a jornada de trabalho



Fonte: Elaboração própria (2021).

7. PARA (NÃO) CONCLUIR

“Me sinto bem à margem da obscenidade desses navios”.

(Zizek, 2020: 27; tradução livre)

A grandiosidade, o luxo e a ostentação dos navios de cruzeiro são qualificados como obscenos por Zizek (2020). De fato, a construção e a operação de embarcações cada vez maiores são uma tendência do mercado de cruzeiros. Navios com grande capacidade são uma necessidade de mercado para redução dos custos por unidade (a diária de uma cabine) e incremento da rentabilidade das companhias de cruzeiros. Navios maiores também são mais atrativos ao público, pois podem possuir uma instalação de entretenimento muito mais diversificada (OMT, 2008).

A operação de megacruzeiros intensifica os impactos negativos gerados por essa indústria, e que já são bastante conhecidos em todo o mundo: emissão de poluentes na atmosfera e despejo de esgoto nos oceanos (Klein, 2010; García, 2016), descarte irregular de resíduos sólidos (Butt, 2007; Brida & Zapata, 2010), transmissão acelerada de doenças infecciosas entre passageiros e tripulantes (Teberga & Herédia, 2020), massificação turística em cidades portuárias (González, 2018), congestionamento nas estradas e aumento de pequenos crimes em cidades portuárias (Brida et al., 2012), aceleração da gentrificação no centro histórico de cidades portuárias (González-Pérez, 2019), dentre outros efeitos.

Aqui acrescento que **a grandiosidade dos navios gera outro sintoma ainda pouco estudado: a exploração do trabalho dos tripulantes, através de obscenas jornada e carga de trabalho**. Não se pode conceber que o trabalho nos navios seja tratado como decente quando a realidade material tem apontado para outro caminho, um desgaste físico²¹ (Dahl, Ulven & Horneland, 2008; Radic, 2018) da tripulação como consequência mais evidente do “trabalho em excesso” (Marx, 2012).

O capital encontra nos cruzeiros o espaço perfeito para extração do mais-valor absoluto (através do prolongamento das jornadas de trabalho) e relativo (através do aumento da produtividade sem o pagamento correspondente), tal qual explicou Martoni (2019: 199) sobre o setor turístico: “setor ímpar na extração de mais-valor”. Além disso, vale-se de um bônus especial: os limites máximos das jornadas de trabalho, historicamente definidos em razão de limites físicos e morais, não sofrem qualquer interferência da

21 Explorarei especificamente os efeitos das jornadas extenuantes à saúde da tripulação em um próximo artigo.

7.
PARA (NÃO)
CONCLUIR

legislação internacional do trabalho – que, ao contrário, referenda-os. Não há que se falar em ilegalidade ou impunidade no caso dos navios, mas tão somente em legislação flexível obscena sob o ideário neoliberal. “O que é diferente na indústria de cruzeiros é que você tem o mesmo tipo de condições de exploração, mas todas são legais” (Nielsen, 2000; tradução livre).

Cañada (2021) faz uma reflexão importante sobre as previsões para o futuro do trabalho no turismo, que são perfeitamente atuais e aplicáveis à indústria de cruzeiros. Já é e permanecerá sendo uma realidade a utilização de **obscenos mecanismos para ampliar os lucros empresariais**:

- **Maior pressão para redução dos custos com mão-de-obra:** salários baixos para ocupações de baixa hierarquia, de grupos étnicos periféricos ou sem poder sindical / classista (Klein, 2001; Chin, 2008b), não-pagamento de férias, licença-médica e previdência social e redução da quantidade de tripulantes nos navios;
- **Monopolização das companhias proprietárias de cruzeiros:** a concentração empresarial é uma característica importante dessa indústria, sendo que três grandes grupos (Carnival Corporation & PLC, Royal Caribbean Cruises Ltd. e Star Cruises) representam 88% do mercado (OMT, 2008), e essas tomam decisões estratégicas de investimento a fim de impedir a entrada de novos concorrentes (Brida & Zapata, 2010). A consolidação e fusão de empresas do setor também favorecem a redução de custos (Najafipour, Marzi & Mohammad, 2014);
- **Aceleração de processos de digitalização, automação e robotização:** o investimento em tecnologia e robotização têm crescido na última década na indústria de cruzeiros, especialmente no que se refere à melhoria e diversificação do serviço prestado ao passageiro e à comunicação no mar, via satélite (OMT, 2008). Entretanto, para a tripulação, esses processos aparecem tanto no sentido de substituição do trabalho humano, quanto no aumento do controle sobre o trabalho;
- **Medidas que impedem a capacidade de organização sindical:** assim como ocorre com as empresas turísticas (Cañada, 2019), a ação anti-sindical nos navios de cruzeiro é ainda mais acentuada e o uso das bandeiras de conveniências contribui para evitar a ação dos sindicatos (Klein, 2001; Chin, 2008b), dificultando inclusive sua organização transnacional (Koch-Baumgarten, 1998). Ademais, não há proteção na MLC 2006 ao direito de greve para os trabalhadores marítimos (Bauer, 2008).

Por fim, convém lembrar que as jornadas prolongadas e intensas são uma categoria marxista fundamental para aqueles que estudam a precarização do trabalho. Porque, se o assédio moral e sexual e as condições de alimentação e moradia podem caracterizar, respectivamente, as relações sociais de trabalho e o meio ambiente de trabalho, eles não explicam, em verdade, o princípio vital da exploração: a extração do mais-valor.

7.
PARA (NÃO)
CONCLUIR

No caso dos cruzeiros, o olhar crítico à estipulação das jornadas de trabalho é ainda mais importante e urgente, uma vez que a materialidade do “trabalho em excesso” é muito mais flagrante e incontroversa. Os cruzeiros turísticos são, de acordo com a análise realizada nesta pesquisa, o laboratório ideal para a consolidação de trabalhadores produtivos – que não são, conforme alertou Marx (2012), detentores de sorte, mas de um enorme azar.





Anexo 1.

Quadro de principais ocupações

Departamento	Ocupação	Descrição
Food & Beverage (Alimentos e Bebidas)	Food & Beverage Manager	Gestão e supervisão de tudo relacionado a alimentos e bebidas
	Assist. Food & Beverage	Assistência ao Food & Beverage Manager
	Maître	Gestão dos restaurantes, treinamento e supervisão dos funcionários
	Assist. Maître	Assistência ao Maître
	Dining Room Hostess	Acolhimento dos passageiros nos restaurantes e administração dos pedidos especiais e entregas nas cabines
	Dining Room Head Waiter	Supervisão de atendimento e serviço à uma estação de mesas de passageiros no restaurante
	Dining Room Waiter	Atendimento e serviço à uma estação de mesas de passageiros no restaurante
	Assist. Waiter	Assistência ao Dining Room Waiter
	Bar Manager	Gestão e contabilidade das vendas dos bares, treinamento e supervisão dos funcionários
	Assist. Bar Manager	Assistência ao Bar Manager
	Bartender/Barman	Preparo de bebidas alcoólicas
	Bar Waiter	Atendimento e serviço de bebidas
	Bar Boy Bar Utility	Limpeza dos lounges e reposição dos bares com copos ou bebidas
	Sommelier	Atendimento e serviço de vinhos

Departamento	Ocupação	Descrição
Galley (Cozinha)	Executive Chef	Gestão e supervisão da cozinha
	Assistant Executive Chef	Assistência ao Executive Chef
	Chef de Partie Station chef	Chef responsável por estação específica do restaurante
	First Cook	Cozimento e preparo de refeições e supervisão do Second Cook, Third Cook e Pastry Cooks
	Second Cook	Cozimento e preparo de refeições
	Third Cook	Cozimento e preparo de refeições
	Pastry Chef	Chef responsável pela confeitaria
	Assist. Pastry Chef	Assistência ao Pastry Chef
	Pastry Man	Criação e preparo dos alimentos da confeitaria
	Baker Supervisor	Supervisor responsável pela padaria
	Assist. Baker Supervisor	Assistência ao Baker Supervisor
	Baker	Criação e preparo dos alimentos da padaria
	Galley Cleaner Dishwasher	Manutenção e limpeza da cozinha
	Provision Master Storekeeper	Supervisão, estocagem e distribuição de suprimentos na cozinha
	Assist. Provision Master Assist. Storekeeper	Assistência ao Provision Master

(cont.)

Departamento	Ocupação	Descrição
Housekeeping (Governança)	Chief Housekeeper Housekeeping Manager	Supervisão de limpeza, funcionários e serviços do departamento de governança
	Assist. Chief Housekeeper Assist. Housekeeping Manager	Assistência ao Chief Housekeeper
	Floor Supervisor	Supervisão da manutenção e limpeza dos andares
	Head Room Steward Housekeeping Cabin	Limpa e manutenção das cabines de uma seção designada
	Assist. Cabin Steward Assist. Housekeeping Cabin Floor Runner	Assistência ao Head Room Steward
	Bell Boy	Serviço de entrega na cabine, serviço de cabine, carregamento de malas
	Room Service Operator	Gestão dos pedidos da cabine
	Cleaner Utility Cleaner	Limpeza geral das áreas comuns
	Laundry Supervisor	Gestão, controle e supervisão da lavanderia e funcionários
	Assist. Laundry Supervisor	Assessoria ao Laundry Supervisor
	Laundry Man Linen Keeper	Executa tarefas na lavanderia
	Pool Attendant Pool Boy	Limpeza e manutenção das piscinas

(cont.)

Departamento	Ocupação	Descrição
Cruise Staff (Equipe de Cruzeiro)	Cruise Director	Coordenação e implementação das atividades de entretenimento, mestre de cerimônias nos eventos de gala
	Assist. Cruise Director	Assistência ao Cruise Director, apoio na criação e desenvolvimento da programação das atividades de entretenimento
	Social Hostess	Condução das atividades e eventos sociais
	Cruise Activities Staff	Organização das atividades de recreação dos passageiros
	DJ	Seleção, mixagem e reprodução de músicas em discoteca ou eventos sociais
	Youth Activities Coordinator Youth Counsellor	Organização e execução de atividades de recreação para jovens
	Children Animator	Organização e execução de atividades de recreação para crianças
Entertainment (Entretenimento)	Production Manager Musical Director	Gestão das produções e shows principais
	Assist. Production Manager Assist. Musical Director	Assistência ao Production Manager
	Dancer and Singer	Dança e canto nas produções e shows principais
	Sound & Light Technician	Execução da iluminação e som das produções e shows principais e manutenção dos equipamentos
	Musician	Execução de músicas (canto, instrumento musical) em lounges do navio e outros eventos

(cont.)

Departamento	Ocupação	Descrição
Gift shop / free shop (Lojas)	Gift Shop Manager	Supervisão e gestão das operações da loja
	Assist. Gift Shop Manager	Assistência ao Gift Shop Manager
	Gift Shop Sales Associate	Organização nas vitrines e vendas das mercadorias da loja
Casino (Cassino)	Casino Manager	Gestão das operações, contabilidade e supervisão dos funcionários do Cassino
	Assist. Casino Manager	Assistência ao Casino Manager
	Casino Dealer Croupier	Direção das mesas de jogos no Cassino
	Slot Technician	Manutenção e conserto dos equipamentos e máquinas do Cassino
	Cashier	Contabilidade e faturamento das contas do Cassino
	Casino Hostess	Acolhimento dos passageiros no Cassino e direção às mesas de jogos
Photo (Fotografia)	Photo Manager	Gestão do departamento de Fotografia
	Assist. Photo Manager	Assistência ao Photo Manager
	Photographer	Execução, revelação e vendas das fotografias
Shore excursion (Excursões em terra)	Shore Excursion Manager	Organização e promoção das excursões oferecidas em dias de porto
	Assist. Shore Excursion Manager	Assistência ao Shore Excursion Manager

(cont.)

Departamento	Ocupação	Descrição
Spa	Beauty Salon Manager SPA Manager	Gestão do Spa e Salão de Beleza e supervisão dos funcionários
	Assist. Beauty Salon Manager	Assistência ao Beauty Salon Manager
	Beauty Therapist	Execução de serviços de estética e cuidados com a pele, maquiagem, depilação
	Hair Stylist Hairdresser	Execução de serviços de cabelereiro: corte, escova, tintura
	Massage Therapist	Execução de serviços de massoterapia: massagens profissionais e tratamentos corporais (relaxamento, desportiva, drenagem linfática)
	Nail Technician Nail Stylist	Execução de serviços de manicure e pedicure: cutilagem, pintura
	Aerobic & Fitness Instructor	Supervisão da academia e execução de serviços de Personal Training

Fonte: Elaboração própria (2021).

Anexo 2.

Exemplo de contrato de trabalho marítimo (empresa MSC)

CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO

Local:

Acordado para entrar em vigor a partir de: ____/____/____

Este Contrato de Trabalho é celebrado entre o Marítimo e o Proprietário / Agente do Proprietário do Navio

MARÍTIMO

Sobrenome:

Nome:

Endereço completo:

Ocupação:

Certificado Médico expedido em:

Nacionalidade:

Passaporte:

Local e Data de Nascimento:

Cédula Marítima:

PROPRIETÁRIO DO NAVIO

Nome:

OMI N.

Bandeira:

Porto de Registro:

TERMOS DO CONTRATO

Período de contrato:	Salários a partir de e incluindo:	Horas de trabalho semanal: 40
Salário básico:	Hora extra fixa mínima:	Preço da hora extra trabalhada em excesso de xxx horas:
Sábados, domingos e feriados:	Compensação por afastamento:	Total em dinheiro:
Bônus: salários extra serão regulados pelos procedimentos da Companhia.		

PAGAMENTO

X	Dinheiro	Quantidade:
	Cota Mensal através do agente	
O Marítimo tem direito ao adiantamento de seus pagamentos extras com exceção dos pagamentos de compensação por afastamento e bônus a um teto de 70% até o dia de pagamento, quando o saldo do salário será pago subtraindo-se as deduções feitas em consonância com o Acordo Coletivo.		

1	O atual Acordo Coletivo ITF está incorporado e faz parte deste contrato.
2	O Contrato de Embarque incluirá os termos deste Contrato (incluindo o Acordo ITF) e a Companhia deve certificar-se de que o Contrato de Embarque retrate estes termos. Estes termos tomarão providência sobre todos os outros termos.

3	Autorizo o Agente e a Companhia a utilizarem meus dados pessoais de acordo com a lei de privacidade.
4	Li, entendi e concordei com todos os termos e condições de trabalho identificados no Acordo Coletivo de Trabalho em Cruzeiros.
5	Qualquer alteração eventual subsequente nos termos e condições de serviço feita posteriormente deve ser devidamente notificada e aplicada à categoria adequada.
6	Li, entendi e concordei com os artigos 14, 15 e 16 relativos à cobertura da Assistência Médica por parte da MSC.
7	Recebi uma cópia e dei vistas ao contrato em procedimentos padrões e lista de privilégios.
8	Em meu país, fiz um curso de treinamento relativo à: Segurança, Familiarização com Embarcações e Procedimentos Padrões da MSC.
9	Um período probatório de três meses, a contar a partir da data de assinatura deste Contrato, será mantido para marítimos recém-ingressos.
10	A MSC arcará com os custos das viagens para embarque e desembarque (quando você cumprir o contrato) do seu aeroporto mais próximo.
11	É proibido o uso de logomarcas da MSC Crociere, Companhia MSC e marcas não relacionadas com o serviço.
12	É proibida a divulgação/uso de procedimentos padrões da MSC, informações protegidas e manuais em operações não relacionadas com o serviço.
13	É proibido o uso impróprio de imagens relativas aos navios e propriedades da MSC.
14	O marítimo está ciente de que, se solicitado pelo comandante do Navio ou por Oficial da Tripulação, ele será submetido a testes toxicológicos para álcool e drogas.
15	Li, entendi e concordei com todos os termos e condições relativos ao “Temo de Ajuste de Conduta de acordo com a Lei Brasileira”. Apenas para marítimos brasileiros.

CONFIRMAÇÃO DO CONTRATO

Em nome do empregador
(ASSINATURA)

Assinatura do Marítimo
(ASSINATURA)

Comandante do Navio
(ASSINATURA)

Fonte: Botelho (2018).

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, P. H. M., Saavedra, C. A. P. B., Morais, R. L. de, Alves, P. F. & Yaohao, P. (2019). *Na era das máquinas, o emprego é de quem?* Estimção da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Texto para discussão 2457. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea.
- Almeida, A. E. de & Severo, V. S. (2016). *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Artigues, A. & Blázquez-Salom, M. (2019). Empresas multinacionales turísticas. A E. Cañada & I. Murray. *Turistificación global: Perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Bauer, P. J. (2008). The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or an Impediment to True Reforms? *Chicago Journal of International Law*, 8(2), 643-659.
- Bianchi, R. V. (2000). Migrant Tourist-Workers: Exploring the "Contact Zones" of Post-Industrial Tourism. *Current Issues in Tourism*, 3(2): 107-137.
- Bolt, E. E. T. & Lashley, C. (2015). All at sea: Insights into crew work experiences on a cruise liner. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 199-206.
- Botelho, P. R. (2018). M. A influência das Cláusulas Gerais na Formação, Execução e Extinção do Contrato de trabalho: Análise de Contratos. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil.
- Boy, C. (2011). The Development and meaning of vessel flags in the cruise Industry. In P. Gibson, A. Papathanassis & M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Brasil. (1940). [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#). Código Penal.
- Brasil. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Primeira Turma. (2018). Acórdão - Processo nº 0000716-07.2014.5.05.0023. Partes: Ministério Público do Trabalho, MSC Crociere S.A., MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., MSC Mediterranean Shipping do Brasil Ltda., Defensoria Pública da União. Salvador.
- Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. (2014). *Termo de Registro de Inspeção*. Empregador: MSC Crociere S.A., MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., MSC Mediterranean Shipping do Brasil Ltda. Salvador.
- Brasil. Ministério do Turismo. (2010). Turismo Náutico: orientações básicas. Ministério do Turismo, Secretaria Nacional de Políticas de Turismo, Departamento de Estruturação, Articulação e Ordenamento Turístico, Coordenação Geral de Segmentação. Brasília: Ministério do Turismo.
- Brida, J. G. & Zapata, S. (2010). Cruise tourism: economic, socio-cultural and environmental impacts. *Int. J. Leisure and Tourism Marketing*, 1(3), 205-226.
- Brida, J. G., Del Chiappa, G., Meleddu, M. & Pulina, M. (2012). The perceptions of an island community towards cruise tourism: A factor analysis. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 60(1), 29-42.
- Butt, N. (2007). The impact of cruise ship generated waste on home ports and ports of call: A study of Southampton. *Marine Policy*, 31(5), 591-598.
- Calmon Neto, P. (2014). MLC – Maritime Labour Convention – Evolução e garantias dos direitos do trabalhador do mar. In: A. G. S. Meirinho & M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Campos, I. Z. A. (2017). *Curso de direito marítimo sistematizado: direito marítimo e processual com esquemas didáticos*. Curitiba: Juruá.
- Cañada, E. (2018). [¿Qué efectos pueden tener los cambios tecnológicos sobre el trabajo de las camareras de piso?](#) Alba Sud, 03/09/2018.
- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. In E. Cañada & I. Murray. *Turistificación global: Perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2021). [Trabajo turístico: nuevos riesgos de precarización pospandemia](#). Alba Sud, 04/01/2021.
- Carelli, R. de L. (2014). O Trabalho do Estrangeiro no Setor Aquaviário: uma Análise da Resolução Normativa n. 72 do Conselho Nacional de Imigração. In A. G. S. Meirinho & M. C. P. Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Celebrity Cruises. (2021). [Celebrity Edge](#).
- Cellard, A. (2008). A análise documental. In J. Poupard, J. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer & A. Pires. *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes.

REFERÊNCIAS

- Chin, C. B. N. (2008a). *Cruising in the Global Economy: Profits, Pleasure and Work at Sea*. Aldershot: Ashgate.
- Chin, C. B. N. (2008b). Labour Flexibilization at Sea. *International Feminist Journal of Politics*, 10(1), 1-18.
- Claro, J. A. C. dos S. (2016). Cruzeiros marítimos no Brasil: estudo exploratório sobre a qualificação profissional da tripulação brasileira. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 14(4), 949-962.
- Cole, S. & Eriksson, J. (2010). *Tourism and Human Rights*. In S. Cole & N. Morgan (Eds.). *Tourism and Inequality: Problems and Prospects*. Wallingford: CABI.
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2014). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2013](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2015). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2014](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2016). [The Global Economic Contribution of Cruise Tourism 2015](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2017). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2016](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2018). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2017](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2019). [The Contribution of the International Cruise Industry to the Global Economy in 2018](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2020). [The Economic Contribution of the International Cruise Industry Globally in 2019](#).
- Cruise Lines International Association – CLIA. (2021). [State of the Cruise Industry Outlook 2021](#).
- Cruise Mapper. (2021). [Cruise Lines](#).
- Dahl, E., Ulven, A. & Horneland, A. M. (2008). Crew accidents reported during 3 years on a cruise ship. *Int Marit Health*, 59(1-4), 19-33.
- Dal Rosso, S. (1996). *Jornada de trabalho na sociedade: O castigo de Prometeu*. São Paulo: LTR.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho!: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. & Cardoso, A. C. M. (2015). Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. *Revista Sociedade e Estado*, 30(3), 631-650.
- Dauer, R. R-M i. (1995). *El buque mercante como institución total*. Tesis Doctoral. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament de Ciències i Enginyeria Nàutiques. Barcelona.
- Dickinson, B. & Vladimir, A. (1997). *Selling the Sea: An Inside Look at the Cruise Industry*. New York: John Wiley & Sons.
- Engels, F. (1975). *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra*. Porto: Edições Afrontamento.
- Eurofound. (2015). [6th European Working Conditions Survey \(EWCS\)](#).
- Festi, R. (2020). Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In R. Antunes (Ed.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- García, M. (2016). [Cruceros: Colosos del turismo masivo de alta contaminación](#). *Ecología Política*, 52.
- Gibson, P. (2008). Cruising in the 21st century: Who works while others play? *International Journal of Hospitality Management*, 27, 42–52.
- Gondim, A. da R. C. (2014). Jornada de Trabalho do Aquaviário e o Direito à Desconexão. In A. G. S. Meirinho & M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTR.
- González, A. T. (2018). Venice: the problem of overtourism and the impact of cruises. *Investigaciones Regionales, Journal of Regional Research*, 42, 35-51.
- González-Pérez, J. M. (2019). The dispute over tourist cities. Tourism gentrification in the historic Centre of Palma (Majorca, Spain). *Tourism Geographies*, 22(1), 171-191.
- Harvey, D. (1993). *A condição pós-moderna: Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Edições Loyola.
- Hinojosa, V. (2020). [Nueva tecnología para la nueva normalidad en el mundo de los cruceros](#). *Hosteltur*, 30/10/2020.
- International Transport Workers Federation – ITF. (2021). [Flags of convenience](#).
- Klein, R. A. (2001). [High Seas, low pay: Working on Cruise Ships](#). *Our Times: Canada's Independent Labour Magazine*.
- Klein, R. A. (2002). *Cruise Ship Blues: The underside of the cruise industry*. Vancouver: New Society Publishers.
- Klein, R. A. (2003). *Cruising – Out of Control: The Cruise Industry, The Environment, Workers, and the Maritimes*. Halifax: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Klein, R. A. (2006). Troubled Seas: Social Activism and the Cruise Industry. In R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Klein, R. A. (2010). The cruise sector and its environmental impact. In C. Schott (Ed.). *Tourism and the Implications of Climate Change: Issues and actions*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

REFERÊNCIAS

- Klein, R. A. (2012). Sexual Crimes on Cruise Ships: A Historical Perspective on Security Issues for Passengers and Crew. In A. Papathanassis, T. Lukovic & M. Vogel (Eds.). *Cruise Tourism and Society: A socio-economic perspective*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Klein, R. A. & Poulston, J. (2011). Sex at sea: sexual crimes aboard cruise ships. *Tourism in Marine Environments*, 7(2), 67-80.
- Koch-Baumgarten, S. (1998). Trade Union Regime Formation Under the Conditions of Globalization in the Transport Sector: Attempts at Transnational Trade Union Regulation of Flag-of-Convenience Shipping. *International Review of Social History*, 43, 369-402.
- Korstanje, M. E. (2020). El nacimiento de la anti-hospitalidad: no debemos confiar en los robots. *Turismo: Estudos e Práticas*, 9(1), 1-11.
- Lafargue, P. (1983). *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Kairós.
- Lee, S., McCann, D. & Messenger, J. C. (2009). *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT.
- Lee-Ross, D. (2006). Cruise Tourism and Organizational Culture: The Case for Occupational Communities. A R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Llangco, M. O. S. (2017). *Filipino Seafarers On-board Cruise Ships: Shared Viewpoints on Working Lives*. PhD Thesis. Doctor of Philosophy. School of Social Sciences. Cardiff: Cardiff University.
- Lukas, W. (2011). Crew retention. In P. Gibson, A. Papathanassis & M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Martoni, R. M. (2019). *Turismo & capital*. Curitiba: Appris.
- Marx, K. (2012). *O Capital: crítica da economia política: livro I*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Mather, C. (2002). [Sweatshops: What it's really like to work on board cruise ships. For War on Want and ITF](#).
- Mazza, L. L. S.; Ferreira, M. A. A. & Dutra, J. S. (2014). [Fatores recorrentes entre os tripulantes brasileiros que optam pela carreira a bordo de navios de cruzeiros marítimos](#). In *Seminários em Administração da Universidade de São Paulo*, 17. São Paulo: SemeAd.
- Meirinho, A. G. C. (2014). Navios de bandeiras estrangeiras operando em Águas Jurisdicionais Brasileiras: Competência da Justiça do Trabalho e Aplicação da Legislação Brasileira. In A. G. S. Meirinho & M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTR.
- Meliani, P. F. & Gomes, E. T. (2010). Contradições entre a importância do trabalhador e a precarização das relações de trabalho no turismo: notas primeiras de uma pesquisa de tese para doutoramento. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 1(13/14), 117-126.
- Milde, P. C. (2009). The future of Filipino workforce in the cruise sector. In A. Papathanassis (Ed.). *Cruise Sector Growth: Managing Emerging Markets, Human Resources, Processes and Systems*. Wiesbaden: Gabler.
- Milde, P. C. (2011). The Maritime Labour Convention 2006: An instrument to improve social responsibility in the cruise industry. In P. Gibson, A. Papathanassis & M. Petra (Eds.). *Cruise Sector Challenges: Making Progress in an Uncertain World*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- MSC Cruises. (2015). *Crew Guidebook 2015/2016. Welcome Aboard! MSC Human Resource Department*. Piano di Sorrento, Napoli, Italy. 20/01/2015. Versão n. 33. 28 p.
- MSC Cruises. (2019). [Conheça a Zoe, a primeira assistente pessoal virtual de Cruzeiros do mundo, que utiliza inteligência artificial e foi criada exclusivamente para os hóspedes da MSC Cruzeiros](#). MSC Cruises, 2019.
- MSC Cruises. (2021). [MSC Starship Club: Nossa imersiva e futurística experiência no mar](#). MSC Cruises, 2021.
- Najafipour, A. A.; Marzi, V. & Mohammad, H. F. (2014). The future of cruise ship tourism industry; the challenges of cruising market and operations management. *Journal of Social Issues & Humanities*, 2(7), 213-224.
- Netto, J. P. & Braz, M. (2012). *Economia política: uma introdução crítica*. São Paulo: Cortez.
- Nielsen, K. (2000). [The Perfect Scam: For the Workers Life Is No Carnival. Believe It or Not](#). Miami New Times, 03/02/2000.
- Organização das Nações Unidas - ONU. (1982). [Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar](#). III Conferência das Nações Unidas sobre o Direito do Mar.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2006). [Convenção do Trabalho Marítimo, 2006](#). 94ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2013). [Preventing seafaring dreams from turning into nightmares](#). ILO, 21/08/2013.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2021). [Mean weekly hours usually worked per employed person by economic activity](#).
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2021). [Ratifications of MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, 2006 \(MLC, 2006\)](#).

REFERÊNCIAS

- Organização Mundial do Turismo – OMT (2008). *Turismo de cruceros: situación actual y tendencias*. Madrid: UNWTO.
- Organization of American States – OAS. (1928). [Código de Derecho Internacional Privado \(Código de Bustamante\)](#). Adotado pela Convenção de Direito Internacional Privado de Havana.
- Oyogoa, F. (2016). Cruise ships: Continuity and Change in the World System. *Journal of World-Systems Research*, 22(1), 31-37.
- Pacheco, J. N., Panosso Netto, A. & Lohmann, G. (2010). [Condições de trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiros marítimos](#). In *Seminário da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Turismo*, 7. São Paulo: ANPTUR.
- Palhares, G. L. (2002). *Transportes turísticos*. São Paulo: Aleph.
- Philippine Overseas Employment Administration – POEA (2015). [Annual Report 2014](#).
- Pinto, G. A. (2013). *A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.
- Radic, A. (2018). Occupational and health safety on cruise ships: dimensions of injuries among crew members. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 11(1), 51-60.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H. & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 1-9.
- Raymundo, J. B. & Romay, C. G. (2014). O conflito espacial das normas trabalhistas na questão do trabalho marítimo e o trabalho de tripulantes brasileiros em navios de cruzeiro. In A. G. S. Meirinho & M. C. P. de Melo (Eds.). *Trabalho portuário e aquaviário: homenagem aos 10 anos da CONATPA*. São Paulo: LTr.
- Royal Caribbean Cruise Line. (2021). [Cruise ships](#).
- Sakamoto, L. (org.). (2020). *Escravidão contemporânea*. São Paulo: Contexto.
- Sampson, H. (2003). Transnational drifters or hyperspace dwellers: an exploration of the lives of Filipino seafarers aboard and ashore. *Ethnic and Racial Studies*, 26(2), 253-277.
- Sampson, H. (2018). *Trabalhadores marítimos internacionais e transnacionalismo no século XXI*. Campinas, SP: Editora da Unicamp.
- Santana, C. P. & Edra, F. P. M. (2020). Efeitos das mudanças na temporada de cruzeiros marítimos para o mercado de trabalho dos tripulantes brasileiros. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, 14(2), 1-20.
- Scazufca, M. (2016). Cruzeiros marítimos: resorts flutuantes? In H. C. Vargas & R. A. Paiva (Eds.). *Turismo, arquitetura e cidade*. Barueri: Manole.
- Sehkar, S. N. & Sevcikova, D. (2011). 'All aboard': Motivating Service Employees on Cruise Ships. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 18(1), 70-78.
- Smith, J. (2016). *Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation, and Capitalism's Final Crisis*. New York: Monthly Review Press.
- Snyder, J. (2010). Exploitation and Sweatshop Labor: Perspectives and Issues. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 20(2), 187-213.
- Teberga, A. & Herédia, V. B. M. (2017). Trabalho e Desigualdade de Gênero em Navios de Cruzeiro Marítimo. *Revista da RET – Rede de Estudos do Trabalho*, 9(21), 129-148.
- Teberga, A. & Herédia, V. B. M. (2020). Atividades características do turismo (ACTs) e Trabalho Escravo Contemporâneo: Uma aproximação inicial. *Turismo: Estudos e Práticas*, 9, Dossiê 2, 1-18.
- Teberga, A. & Herédia, V. B. M. (2020). COVID-19 and Cruise Ships: a Drama Announced. *Études caribéennes. Le tourisme de croisière: défis et perspectives*, 47, 1-17.
- Teitelbaum, A. (2012). Empresa transnacional. In J. H. Zubizarreta, E. González & P. Ramiro (Eds.). *Diccionario crítico de empresas transnacionales: claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Terry, W. C. (2011). Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry. *Geoforum*, 42(6), 660-670.
- Terry, W. C. (2017). Flags of Convenience and the Global Cruise Labour Market. In R. K. Dowling & C. Weeden (Eds.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Torini, D. (2016). Questionários on-line. In Sesc São Paulo. *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Quantitativo*. São Paulo: Sesc São Paulo/CEBRAP.
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2018). [Review of Maritime Transport 2018](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2019). [Review of Maritime Transport 2019](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2020). [Review of Maritime Transport 2020](#).
- United Nations Conference on Trade and Development – UNCTAD (2021). [Merchant fleet by country of beneficial ownership, annual, 2014 – 2020](#).
- Vereda, M., Cárdenas, S., Jensen, M., Galdames, M. & Rubio, R. (2016). Los recursos humanos locales como personal de expedición en el mercado de cruceros antárticos. *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 14(4), 797-810.

REFERÊNCIAS

- Weaver, A. (2005). Interactive service work and performative metaphors: The case of the cruise industry. *Tourist Studies*, 5(1), 5-27.
- Wiegard, R., Guhr, N. & Breitner, M. H. (2012). A Specific Technology Acceptance Model for Mobile Services in the Cruise Sector. In A. Papathanassis, T. Lukovic & M. Vogel (Eds.). *Cruise Tourism and Society: A socio-economic perspective*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Wood, R. E. (2000). Turismo de Cruceros en el Caribe: La globalización en el mar. *Annals of Tourism Research en español*, 2(1), 99-128.
- Wood, R. E. (2006). Cruise Tourism: A Paradigmatic Case of Globalization? A R. K. Dowling (Ed.). *Cruise Ship Tourism*. Wallingford: CABI.
- Wu, B. (2005). *The World Cruise Industry: A Profile of the Global Labour Market*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University.
- Zanella, T. V. (2021). *Direito do Mar: Fundamentos e Conceitos Normativos*. Salvador: Instituto Brasileiro de Direito do Mar.
- Zhao, M. (2002). *Emotional Labour in a Globalised Labour Market: Seafarers on Cruise Ships*. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC), Cardiff University.
- Zizek, S. (2020). Coronavirus es un golpe al capitalismo al estilo "Kill Bill". A P. Amadeo (Ed.). *Sopa de Wuhan: pensamiento contemporáneo en tiempos de pandemias*. ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio).

Uma publicação de

ALBA SUD 
investigación y comunicación para el desarrollo

www.albasud.org

Com o apoio de



**Generalitat
de Catalunya**



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-29375-9



9 788409 293759