



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho
Departamento de Fiscalização do Trabalho
Divisão de Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo
Divisão de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário
Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário
Grupo Especial de Fiscalização Móvel
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Ed. Anexo B
1º andar, sala 165, Brasília/DF. Tel: (61) 2031-6172/6638

RELATÓRIO DE AÇÃO FISCAL

MSC CROCIERE S.A.

Jornadas exaustivas, insuficiência de descanso, assédio moral.
Condições de trabalho a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA.



Março e abril de 2014.

VOLUME I de III



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

CONTEÚDO

1) INTRODUÇÃO	3
2) EQUIPE.....	4
3) AÇÃO FISCAL	7
4) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E DO GRUPO ECONÔMICO E INFORMAÇÕES SOBRE A ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	10
5) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	12
6) PANORAMA DO TRABALHO A BORDO.....	13
7) DESVIRTUAMENTO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	17
8) SISTEMA EXAUSTIVO DE JORNADA E DESCANSO.....	28
9) NÃO IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS DE GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES	52
10) ASSÉDIO MORAL	56
11) IRREGULARIDADES NOS PAGAMENTOS DAS VERBAS TRABALHISTAS	61
12) IRREGULARIDADES CONSTATADAS. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	71
13) CONSTATAÇÃO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. RESGATE DE ONZE TRABALHADORES. MEDIDAS ADOTADAS PELO GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL.....	73
14) DESCUMPRIMENTO DA <i>MARITIME LABOUR CONVENTION</i> , 2006 (MLC 2006).....	988
15) NOTA TÉCNICA Nº 67/2014/DSST/SIT.....	102
16) CONCLUSÃO	1033
17) DOCUMENTOS ANEXOS (CÓPIAS E DOCUMENTOS ORIGINAIS)	106





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

1) INTRODUÇÃO

A Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, coordenou força-tarefa de fiscalização do trabalho em navios de cruzeiro, em parceria com a Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República – SDH/PR, Ministério Público do Trabalho - MPT, Ministério Público Federal – MPF, Advocacia Geral da União – AGU, Defensoria Pública da União – DPU, Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA, Polícia Federal – PF, Marinha do Brasil e outras instituições.

A ação foi motivada por diversas denúncias de trabalhadores brasileiros e da Associação de Vítimas do Trabalho em Navios de Cruzeiro, dirigidas ao MTE ou encaminhadas por outras instituições à Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, órgão colegiado vinculado à SDH/PR.

As denúncias referiam-se a situações de assédio moral e sexual, jornadas exaustivas e exploração predatória do trabalho dos brasileiros a bordo de cruzeiros marítimos, com destaque para os navios do grupo econômico liderado pela empresa MSC CROCIERE S.A (CNPJ 09.345.631/0001-17).

A Convenção nº 147 da OIT sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante promulgada no Brasil através do Decreto nº 447, de 7 de fevereiro de 1992, compromete o Brasil em seu Artigo 2º a diversas responsabilidades em relação aos navios matriculados em seu território, tais como promulgar uma legislação, exercer efetivamente sua jurisdição nestes navios no que se refira a normas de segurança e condições de emprego a bordo, assim como assegurar um controle eficiente das outras condições de emprego a bordo.

O Art.4º desta Convenção Internacional informa que o Brasil, ao receber uma queixa ou adquirir a prova de que um navio de bandeira estrangeira, quando em portos nacionais, não está de acordo com as normas que se encontram na presente Convenção, poderá enviar um relatório ao governo do país em que está matriculado o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

navio, com cópia para o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, e **tomar as medidas necessárias para retificar toda situação a bordo que se constitua claramente em perigo para a segurança e a saúde.**

Ademais, o Decreto Lei nº 4.552 de 22 de dezembro de 2002, dispõe em seu art. 9º a competência da auditoria fiscal do trabalho para inspecionar navios de cruzeiros de empresas estrangeiras em águas territoriais brasileiras. *“Art. 9º- A inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às **embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras**”.*

Desse modo, diante de diversas e graves denúncias de trabalhadores brasileiros e da Associação de Vítimas do Trabalho em Navios de Cruzeiro, dirigidas ao Ministério do Trabalho e Emprego ou encaminhadas por outras instituições à Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, órgão colegiado vinculado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, referentes a assédio moral e sexual, jornadas exaustivas e exploração predatória do trabalho dos brasileiros a bordo de cruzeiros marítimos do grupo econômico liderado pela empresa MSC CROCIERE S.A., a Secretaria de Inspeção do Trabalho realizou a presente ação fiscal.

2) EQUIPE

A força-tarefa contou com a participação de diversos Auditores-Fiscais do Trabalho do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, ligados à Divisão de Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário – DFTPA e à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE, ambas da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Contou também com a participação de membros de diversas instituições, conforme lista abaixo:

➤ Ministério do Trabalho e Emprego:





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Auditores-Fiscais do Trabalho:

- [REDACTED]

MTE - Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo);

[REDACTED]

Fiscalização do Trabalho Portuário e Aquaviário).

Motoristas:

[REDACTED]

➤ **Ministério Público do Trabalho:**

Procuradores do Trabalho:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

[REDACTED]

➤ **Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República:**

[REDACTED]

➤ **ANVISA:**

[REDACTED]

➤ **Marinha do Brasil:**

[REDACTED]

➤ **Ministério Público Federal:**

[REDACTED]

➤ **Advocacia-Geral da União:**

[REDACTED]

➤ **Defensoria Pública da União:**

[REDACTED]

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

➤ **Polícia Federal:**



3) AÇÃO FISCAL

A referida força-tarefa realizou inspeções, nos dias 16/03/2014, 29/03/2014 e 01/04/2014, a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA, atracado no Porto de Santos/SP (em março) e Salvador/BA (em abril). Toda a atuação ocorreu de forma conjunta com membros do Ministério Público do Trabalho de Santos/SP e de Salvador/BA e representantes das demais instituições acima citadas.

Nessas inspeções foram entrevistados trabalhadores brasileiros, que relataram as dificuldades que enfrentam no cotidiano de trabalho, sendo ouvidos também empregados da MSC ocupantes de cargos de chefia, que forneceram informações relevantes sobre a forma de organização e exploração do trabalho dos brasileiros a bordo do navio MSC MAGNIFICA.

Além dos trabalhadores cujas declarações foram tomadas a termo, também foram ouvidos diversos outros trabalhadores em seus locais de trabalho e áreas de vivência, o que possibilitou às autoridades participantes da força-tarefa a constatação *in loco* das situações narradas pelos empregados.

Essas abordagens foram precedidas por ações fiscais regionais, visando obtenção de informações sobre o trabalho nos navios de cruzeiro, por meio de questionários entregues aos trabalhadores para preenchimento à mão de perguntas e informações acerca das condições de trabalho no navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA. Foram preenchidos 175 (cento e setenta e cinco) questionários por trabalhadores brasileiros do MSC MAGNIFICA.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

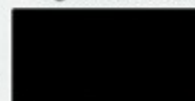
Secretaria de Inspeção do Trabalho

A análise desses documentos aponta para um quadro geral de reclamações sobre jornada de trabalho, ausência de descanso, não pagamento de horas extras, fraude no registro e controle dos horários de trabalho, assédio moral, perseguições, discriminação, problemas com água para consumo e com alimentação. Com base nesses documentos foi elaborado quadro contendo estatística das principais reclamações (documento em anexo nº 24), o que revela que dos 175 trabalhadores, 105 relatam problemas no tratamento dado pela empresa e 102 afirmam trabalhar 11 horas ou mais, diariamente sem folgas.

No curso da ação fiscal, a equipe fiscal notificou a empresa para apresentação de documentos de natureza trabalhista e coletou outros documentos durante as inspeções in loco, os quais foram analisados pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel da SIT/MTE. As Notificações para Apresentação de Documentos foram enviadas por correio eletrônico [REDACTED] para a preposta da empresa, a Sra. [REDACTED]. Uma delas (NAD nº 210320140), além de enviada por meio eletrônico, foi entregue em mãos a dois representantes da empresa na sede da Secretaria de Inspeção do Trabalho em Brasília-DF, em 21/03/2014, os Srs [REDACTED] Diretor Financeiro, e [REDACTED] Diretor Geral. As Notificações para Apresentação de Documentos seguem em anexo a este relatório (documentos nº 01, 02 e 03).

Essa documentação consiste em: controles de jornada; escalas de trabalho, reuniões e treinamentos; contratos de trabalho, rescisões e recibos de pagamento dos trabalhadores; tabela contendo registros médicos de atendimento a bordo; registros de advertências disciplinares (“*warnings*”); atos constitutivos das empresas, cartões CNPJ, contratos com empresas recrutadoras e mão de obra; outros documentos pertinentes à fiscalização, como a lista de trabalhadores brasileiros indicando data de embarque, setor em que trabalham etc., além de lista de trabalhadores brasileiros desembarcados ao longo da temporada brasileira. Foram realizadas filmagens e fotografias durante as inspeções a bordo do navio.

Os fatos e documentos delineiam um quadro de **desvirtuamento nas relações de emprego** e *dumping* social em que trabalhadores brasileiros, arregimentados e





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

contratados no Brasil, para trabalhar no Brasil (parcial ou integralmente), em navio realizando **navegação de cabotagem** em águas jurisdicionais brasileiras, são submetidos a contratos que a empresa alega serem regidos por normas de outro país (Panamá), conforme exposto no item 07 deste relatório.

Esses empregados trabalham em regime diário de sobrejornadas e não usufruem de descanso semanal remunerado, intervalos adequados intra e inter jornadas, férias, décimo terceiro, FGTS, previdência social e outros direitos previstos na Constituição Federal e legislação trabalhista brasileira.

O empregador invoca esses supostos contratos internacionais para praticar um **padrão de trabalho *substandard***, em que são desprezadas conquistas históricas dos trabalhadores, como o direito ao **descanso**, conforme relatado no item 08 do presente.

Outras irregularidades referentes às condições de trabalho foram constatadas durante a ação fiscal, o que está descrito nos itens 09, 10, 11 e 12 deste relatório.

Foi constatado que no navio MSC MAGNIFICA treze trabalhadores laboravam em **jornadas exaustivas**, em desrespeito aos direitos humanos fundamentais assegurados pelo sistema constitucional brasileiro e por tratados, acordos e convenções internacionais de que o Brasil é signatário.

A equipe de fiscalização efetuou o resgate de onze trabalhadores brasileiros que se encontravam laborando em condições análogas às de escravo, conforme exposto no item 13 deste relatório, tendo sido adotadas as medidas ali descritas. Foram realizadas reuniões com representantes da empresa apresentando a situação constatada, bem como emitido Termo de Notificação.

O **padrão de trabalho** adotado no MSC MAGNIFICA, além de desrespeitar o sistema constitucional trabalhista brasileiro, viola também a *Maritime Labour Convention, 2006* (MLC 2006), que é a convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre os direitos da gente do mar ("*seafarers*"), conforme detalhado no item 14 do presente.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Foram fiscalizados também outros navios de cruzeiro, tanto do grupo econômico MSC quanto de outras empresas do mesmo segmento empresarial. Essas fiscalizações foram objeto de outros relatórios de ações fiscais.

4) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E DO GRUPO ECONÔMICO E INFORMAÇÕES SOBRE A ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

➤ **Empregador:** MSC CROCIERE S.A..

Trata-se de grupo econômico formado pelas seguintes empresas:

- 1) MSC CROCIERE S.A. (CNPJ 09.345.631/0001-17);
- 2) MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA (CPNJ 05.102.954/0001-29);
- 3) MSC MEDITERRANEN SHIPPING DO BRASIL LTDA (CNPJ 02.378.779/0001-09).

➤ **Estabelecimento:** navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA.

➤ **CNAE:** 5011-4/02 (transporte marítimo de cabotagem – passageiros).

➤ **Endereço do local objeto da ação fiscal:** navio de cruzeiros MSC MAGNIFICA, atracado nos portos de Santos/SP (16 e 29/03/2014) e de Salvador/BA (01/04/2014).

➤ **Endereço para correspondência expressamente indicado pelo representante legal do empregador em procuração:** MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. Av. [REDACTED]

➤ **Telefone da empresa no Brasil:** [REDACTED]

➤ **Fax:** [REDACTED]

➤ **Telefone da preposta [REDACTED] gerente jurídico):** [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

O navio é explorado comercialmente por grupo econômico formado pelas empresas MSC CROCIERE S.A. (CNPJ 09.345.631/0001-17), MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA (CNPJ 05.102.954/0001-29) e MSC MEDITERRANEN SHIPPING DO BRASIL LTDA (CNPJ 02.378.779/0001-09), dirigido pela primeira delas, grupo que possui entre suas atividades econômicas a exploração de cruzeiros marítimos.

A empresa estrangeira MSC CROCIERE S.A. firmou contratos de trabalho com os empregados em questão. A MSC CROCIERE S.A. é sócia-proprietária da empresa MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA., a qual está estabelecida em território nacional, pelo que é tida como sua agência ou filial. Esta empresa MSC Cruzeiros do Brasil LTDA. é formada pela MSC CROCIERE S.A. e pela empresa MSC MEDITERRANEN SHIPPING DO BRASIL LTDA. A empresa MSC CROCIERE S.A. lidera o grupo econômico e organiza, em conjunto com as demais, cruzeiros marítimos que são vendidos para passageiros de diversas nacionalidades.

A MSC CROCIERE S.A. é empresa que possui CNPJ brasileiro, e o grupo econômico possui em sua composição empresas brasileiras, sediadas e em funcionamento no Brasil.

Em específico, o navio MSC MAGNIFICA está sendo explorado economicamente pelo Grupo Econômico acima para realizar cruzeiros na costa brasileira na temporada 2013/2014, utilizando-se, para tanto, dos serviços prestados por, dentre outros trabalhadores, empregados brasileiros, sendo assim, o real beneficiário da força de trabalho despendida por esses obreiros, o que demonstra a responsabilidade solidária das empresas que compõem o grupo econômico.

O representante da MSC CROCIERE S.A, o Sr. [REDACTED] e a MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA possuem o mesmo endereço de escritório no Brasil, qual seja: [REDACTED]

[REDACTED] assim como a Sra. [REDACTED] gerente



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

jurídico. Saliente-se que a representante da MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA., a Sra. [REDACTED] é a interlocutora da MSC CROCIERE S.A com a equipe fiscal, recebendo notificações, acompanhando toda a inspeção fiscal. Saliente-se que a Sra. [REDACTED] também acompanhou a ação fiscal e que o Comandante da embarcação, o Sr. [REDACTED] responsável pelo setor de recursos humanos a bordo, funcionário da MSC CROCIERE S.A. na Itália, também receberam e interagiram com a equipe fiscal durante as inspeções no navio.

O navio MSC MAGNIFICA faz cruzeiros pela Europa e América, em diversos países, durante todo o ano, tanto nos períodos de verão no hemisfério sul como no hemisfério norte.

Toda a documentação das empresas que compõem o grupo econômico (cartões CNPJ, contratos constitutivos, atas de posse, procurações, cartas de preposição) encontram-se em anexo ao auto de infração nº 203.311.264.

5) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	244
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condições análogas às de escravo	13
Resgatados – total	11
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres resgatadas	04
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	11
Valor bruto das rescisões*	RS 499.083,97
Valor líquido recebido das verbas rescisórias**	00



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Valor dano moral individual	00
Valor dano moral coletivo	00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal***	00
Nº de autos de infração lavrados	13
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

*Valor obtido com base nos valores pagos em dólares e convertido para a moeda real, conforme cotação do dia da apresentação para a empresa (R\$ 2,44 o dólar).

**A empresa não realizou os pagamentos das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados.

***Não houve recolhimento do FGTS mensal e rescisório. Será realizado levantamento do débito do FGTS após o dia 07 de maio de 2014.

6) PANORAMA DO TRABALHO A BORDO

A documentação apresentada pela empresa, as entrevistas e depoimentos de trabalhadores e chefes, as situações constatadas nas inspeções *in loco*, deixam claro que treze empregados brasileiros exerciam **jornadas de onze a dezesseis horas diárias, sem descanso semanal de 24 horas, com períodos de intervalos fragmentados ao longo da jornada e frequentemente interrompidos** por atividades de trabalho paralelas ("*sidejobs*"), reuniões de trabalho ("*meetings*"), sistema de prontidão ("*stand by*"), além dos treinamentos de segurança ("*drills*").





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Os obreiros trabalhavam durante todo o período embarcado **sem nenhum dia inteiro de folga**, inclusive e principalmente em feriados como Natal, Ano Novo e Carnaval, quando o trabalho se intensifica.

Os contratos de trabalho, em regra, são previstos para durar oito a doze meses (dez meses, mais ou menos dois). Os documentos e relatos dos trabalhadores demonstram que **grande parte dos empregados brasileiros não chega ao fim do contrato**, sendo despedidos ou pedindo demissão antes do término da temporada brasileira.

Tripulantes declararam que são submetidos a **forte pressão psicológica** por parte dos oficiais, chefes (chamados de “*capos*”), e assistentes de chefes. Constatou-se que alguns ocupantes de funções de chefia **assediam moralmente** os trabalhadores que não se submetiam às situações abusivas, inclusive tratando-os por nomes pejorativos de natureza racista, xenofóbica, homofóbica e sexista e os ameaçando com perspectiva de tratamento ainda pior quando o navio saísse do alcance das autoridades brasileiras.

A documentação apresentada e relatos dos trabalhadores demonstram que, na fase de contratação dos trabalhadores pelas empresas recrutadoras contratadas pelo grupo MSC, os trabalhadores **são obrigados a realizar, por conta própria, despesas que podem ultrapassar três mil reais**. Essas despesas referem-se a treinamentos e cursos, exames médicos, passagens aéreas e terrestres dentro do Brasil, de suas residências para o local do embarque, dentre outras, como taxa para participar da seleção, conforme informações e recibos apresentados por trabalhadores. São cursos sobre vida a bordo dos navios MSC e cursos sobre treinamento de segurança obrigatório para tripulantes.

Esse comprometimento financeiro inicial deixa os trabalhadores vulneráveis e suscetíveis a pressões e exigências, por medo de serem despedidos sem ganhar o suficiente para ao menos reaver os valores gastos previamente. A organização do trabalho a bordo é realizada de maneira que os trabalhadores estejam sempre com medo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

pagos pelos tripulantes na fase de contratação, com exames médicos, treinamentos etc.

Foi constatado, ainda, conforme declarações prestadas pelo chefe do setor de recursos humanos no navio, Sr. [REDACTED] que o passaporte dos trabalhadores fica retido no setor administrativo do navio MSC MAGNIFICA desde o dia da chegada ao navio até o dia da sua saída final. Para que os trabalhadores possam sair do navio com o passaporte, é necessário pedir ao setor administrativo para usarem o documento.

Foram relatados problemas com o atendimento médico a bordo. Existe no navio MSC MAGNIFICA um centro médico, com médicos e enfermeiras, para o atendimento dos passageiros e trabalhadores. O funcionamento deste centro médico para atendimento de trabalhadores ocorre em horários pré-estabelecidos, e o tratamento utiliza de remédios e injeções. Há relatos de que os dias de atestado médico não podem ser superiores a três ("medical off"), do contrário, o trabalhador tem que deixar o navio. Ademais, quando há diagnóstico ou suspeita de doença infecto contagiosa, os obreiros ficam em suas cabines isolados dos demais tripulantes e passageiros. Inúmeros são os registros de acidentes no trabalho com materiais e ferramentas cortantes e queimaduras, bem como queixas pela exposição constante a mudanças de temperatura e ambientes, ocasionando problemas e doenças respiratórias, e reclamações pelo esforço físico intenso e sobrecarga muscular, situação que ocasiona problemas posturais, dores nas costas, pulsos, ombros, pés, lombar, joelho e articulações.

Em 2012 houve um caso de doença/acidente de trabalho no navio MSC ARMONIA que culminou com a morte de uma jovem trabalhadora brasileira (Fabiana Pasquarelli). A investigação do acidente realizada por auditores-fiscais do trabalho concluiu que vários fatores contribuíram para o óbito, dentre eles: a) a diminuição de sua imunidade, por fadiga, após ter trabalhado sem nenhum dia de folga por 193 dias seguidos, com uma jornada diária superior a 11 horas; b) Quantidade de casos de gripe a bordo no mesmo período de sua internação; c) Medicamentos inadequados fornecidos à tripulante; d) Reação alérgica aos medicamentos; e) Demora no atendimento hospitalar;





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

f) Segundo relatos de outros tripulantes, a vítima trabalhou sob chuva durante vários dias no período que antecedeu a internação, embora já estivesse doente.

Os trabalhadores reclamaram da má qualidade da alimentação e da água. Muitos compram no navio água mineral para consumo, porque a água oferecida a bordo teria gosto e odor estranhos, que geram desconfiança por parte dos trabalhadores quanto à sua qualidade. Essa situação não deve ser tratada como preciosismo, pois não é razoável imaginar que grande quantidade de trabalhadores opte por pagar pela água que estaria disponível gratuitamente.

Ademais, foi constatado pela fiscalização que os locais onde são instalados os bebedouros, longe das áreas de trabalho, impossibilitam o acesso dos empregados durante o horário de trabalho e à noite. Não há bebedouros suficientes para atender a todos os trabalhadores a bordo, instalados em locais que possibilitem sua efetiva utilização pelos empregados.

O chefe de Recursos Humanos (*Crew Purse*) do MSC MAGNIFICA, Sr. [REDACTED] declarou à equipe fiscal, em declarações tomadas a termo (documento anexo nº 21) que os trabalhadores têm que comprar água para beber porque os locais onde há bebedouros fecham nos horários que não são de refeição.

Em relação à alimentação, muitos trabalhadores relataram que trazem comida de terra ou pegam na cozinha ou nos restaurantes dos passageiros do navio, levando a comida para a cabine escondida nas roupas ou comendo escondido em outro lugar, correndo o risco de receberem advertências ("*warnings*"), as quais podem levar à demissão.

A advertência implica redução da remuneração (da parte variável, como comissões e bônus) e três advertências normalmente levam à demissão, tendo o tripulante que arcar com as despesas de retorno para casa, dentre outras.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

7) DESVIRTUAMENTO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As diligências de inspeção da equipe fiscal revelaram que 244 (duzentos e quarenta e quatro) trabalhadores – entre eles os treze trabalhadores encontrados laborando em jornadas exaustivas - haviam estabelecido uma relação de emprego com o tomador de seus serviços sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, *caput*, da CLT, tendo sido lavrados, em face deste ilícito trabalhista, os autos de infração nº 203311264 e 203312945 (documentos anexos nº 33 e 40 deste relatório). Os autos de infração descrevem as situações fáticas da relação de emprego travada, com maiores detalhes.

No plano fático referente aos obreiros em tela, foi constatada a presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, caracterizadores do vínculo empregatício.

Segundo representantes do grupo econômico, os trabalhadores não registrados teriam sido contratados sob a égide de legislação estrangeira e assim não estariam sujeitos aos regramentos estabelecidos pela legislação trabalhista nacional.

Verificou-se, no entanto, que os obreiros de nacionalidade brasileira foram recrutados, selecionados e contratados no Brasil. Os contratos de trabalhos foram celebrados por escrito entre a empresa MSC CROCIERE S.A. e os trabalhadores em território brasileiro, por intermédio de agências de recrutamento de empregados: empresas ROSA DOS VENTOS BRASIL (ROSA DOS VENTOS SERVIÇOS E CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS LTDA – ME) E [REDACTED]

[REDACTED] A MSC CROCIERE S.A. contrata os trabalhadores brasileiros por meio das duas empresas acima mencionadas, as quais realizam o processo de seleção, recrutamento e contratação para as diversas funções disponíveis nos navios de cruzeiros da MSC.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Os obreiros assinaram pré-contratos com as agências de recrutamento de mão de obra e contratos diretos com a empresa MSC CROCIERE S.A., os quais foram enviados pela empresa aos correios eletrônicos (*emails*) dos empregados, sendo assinados e *digitalizados* pelos trabalhadores e, posteriormente, devolvidos à empresa pela mesma via eletrônica, antes de embarcarem no navio de cruzeiro. Alguns dos trabalhadores fizeram entrevistas pessoalmente nos locais das agências recrutadoras e outros via “Skype”, pela internet, de acordo com o exigido pela recrutadora em consonância com a autuada.

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

O grupo econômico pretende estabelecer que os contratos firmados são internacionais e que a “legislação” aplicável aos trabalhadores seria o “Special Agreement for Cruise Vessels” (Acordo Coletivo para Embarcações de Cruzeiros), conforme acordo firmado entre a ITF – International Transport Workers Federation (Federação Internacional dos Trabalhadores de Transportes, sediada em Londres) – e a MSC CROCIERE S.A., para o período de janeiro a dezembro de 2013 (prazo este que já venceu). No entanto, tal estipulação mostra-se incompatível com a legislação laboral brasileira, pautada em lei ordinária, em princípios como o da proteção do trabalhador e a consequente aplicação da norma mais favorável. Verificou-se que, na realidade, os contratos de trabalho firmados, e que estão sendo auditados, visam o mero afastamento da pátria legislação laboral. Tal alheamento da lei brasileira aos pactos laborais firmados entre as partes, como pretendido pela autuada, não pode ser aceito, vez que incompatível com as normas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro que determinam os critérios para aplicação no espaço da legislação trabalhista nacional.

Cumpre informar que desde a data de 04/12/2013, toda a prestação dos serviços pelos obreiros vem ocorrendo durante a operação do navio ao longo da costa brasileira



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

(mar territorial brasileiro, portanto), em regime de cabotagem. Os contratos escritos preveem períodos de vigência superiores à duração da temporada da embarcação no Brasil que implicam, em tese, que o empregado pode laborar no navio em outros países e em águas internacionais, antes ou depois do período que a embarcação estiver em águas nacionais. São contratos com prazo de 10 meses, podendo ter mais dois meses ou menos dois meses.

Assim, de início tem-se que a seleção e contratação dos trabalhadores brasileiros são feitas no Brasil, pela empresa MSC CROCEIRE S.A., com intermédio das agências recrutadoras. Os contratos são assinados com a MSC CROCIERE S.A. e isso ocorre no Brasil. É o que afirmou o chefe do setor de recursos humanos do navio MSC MAGNIFICA, Sr. [REDACTED] quando explicou à equipe fiscal em declarações que foram reduzidas a termo, *"Que o tripulante assina o contrato duas vezes, uma com a agência e outro no navio. Que sabe que tripulantes assinam o contrato por email"*.

No caso, verificaram-se os seguintes fatos: a) o processo de seleção e contratação ocorre no Brasil por intermédio das agências recrutadoras supracitadas; b) a prestação do serviço ocorre total ou parcialmente em águas jurisdicionais brasileiras (território brasileiro).

No quadro fático descrito na alínea "b", duas situações se apresentam:

b1) a prestação de serviços ocorre exclusivamente em águas brasileiras, para aqueles que iniciaram os serviços com a embarcação no Brasil e, por motivos diversos, o contrato foi encerrado ainda em território nacional, sem qualquer trabalho no exterior;

b2) a prestação laboral foi executada tanto em território nacional quanto estrangeiro, ou foi iniciada no Brasil e, em tese, pela duração prevista no contrato, continuaria a ser executada em águas internacionais.

O tratamento jurídico para ambas as situações é o mesmo, conforme disposição legal expressa, bem como doutrina e jurisprudência a seguir consignadas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Repise-se que a arregimentação, seleção e contratação dos trabalhadores brasileiros ocorreu no Brasil, sendo os contratos de trabalho firmados no Brasil, que se apresenta, assim, sem dúvida, como o local da contratação dos trabalhadores. Assim, para os obreiros que aqui iniciaram a prestação dos serviços para a autuada, tem-se o perfeito enquadramento na regra estabelecida no art. 2º, I, combinado com o art. 3º, II, da Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982, modificada pela Lei nº 11.962 de 03 de julho de 2009.

O Código Civil de 2002, dispõe nos artigos 427 e 435 que *"reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto."* Ademais, a Lei 11.962/2009 alterou a redação do artigo 1º, da Lei 7.064/1982, que regula a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço fora do país e em seu artigo 3º determinou que:

"Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP."

Observa-se, pois o abandono do critério da *lex loci executionis* e adoção da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador. Em decorrência da alteração legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho, em 16 de abril de 2012, cancelou a Súmula 207.

Assim, se a contratação ou a pré-contratação do empregado brasileiro ocorreu no Brasil – como é o caso em questão – com a prestação do serviço em território brasileiro, mesmo que parcial, há atração da legislação brasileira em detrimento da legislação da bandeira de conveniência em que a embarcação é registrada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

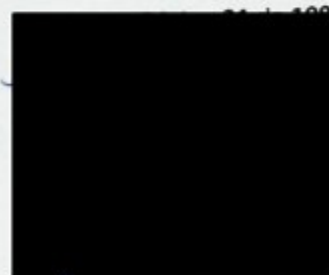
Ainda que a prestação dos serviços tenha ocorrido tanto em território alienígena quanto em território nacional, com a contratação ocorrida no Brasil, é atraída, pelo *princípio do centro de gravidade da relação jurídica*, a aplicação da legislação nacional, conforme jurisprudência firmada pela 8ª Turma do TST no processo TST-RR-127/2006-446-02-00.1, de relatoria da Exma. Ministra Maria Cristina Irigoyen, que decidiu nos seguintes termos: “em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira”.

É o que afirma a doutrina exposta pela Desembargadora Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região, Ivani Contini Bramante, em seu artigo “Contrato de Trabalho Marítimo”¹:

Em suma, em nome da soberania nacional, devem ser aplicadas tanto a lei, quanto como a jurisdição competente brasileiras nas hipóteses de embarcação estrangeira, nas hipóteses de contratação ocorrida em território brasileiro; ou com execução do contrato na maior parte do tempo em águas territoriais brasileiras. Por outras palavras, pela regra do pavilhão, em alto mar será considerada a legislação da bandeira ostentada pela embarcação. Entretanto, se o navio estrangeiro é privado, deve ser aplicada a legislação brasileira se o trabalhador é brasileiro e ou enquanto a embarcação estiver em águas nacionais.

Por fim, além de tudo já exposto quanto à aplicação da lei material pátria, tem-se que pelos princípios da proteção e da norma mais favorável ao trabalhador, balizadores do direito constitucional trabalhista brasileiro, cumulado com o disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelece: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, tem-se como inaceitável alegação de aplicação de suposto contrato internacional que flagrantemente busca desvirtuar e

¹ ‘CONTRATO DE TRABALHO MARÍTIMO’, Desembargadora do Trabalho Ivani Contini Bramante, do Tribunal Regional do Trabalho da 2a. Região, no prelo.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

impedir preceitos fundamentais da legislação trabalhista nacional, especialmente no que tange à formalização do contrato, jornada, descanso e remuneração.

Pela aplicação da norma mais favorável colaciona-se novamente a doutrina exposta pela Desembargadora Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região, Ivani Contini Bramante, em seu artigo “Contrato de Trabalho Marítimo”, no seguinte sentido:

Observa-se, pois o abandono do critério da lex loci executionis e adoção da aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador. De acordo com a nova hermenêutica, as decisões judiciais aplicam o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e diante do caso concreto, adotam o princípio do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norte-americano, most significant relationship, que comanda a aplicação do Direito que tenha uma ligação mais forte com o caso concreto. Em suma, em nome da soberania nacional, devem ser aplicadas tanto a lei, quanto como a jurisdição competente brasileiras nas hipóteses de embarcação estrangeira, nas hipóteses de contratação ocorrida em território brasileiro; ou com execução do contrato na maior parte do tempo em águas territoriais brasileiras. Por outras palavras, pela regra do pavilhão, em alto mar será considerada a legislação da bandeira ostentada pela embarcação. Entretanto, se o navio estrangeiro é privado, deve ser aplicada a legislação brasileira se o trabalhador é brasileiro e ou enquanto a embarcação estiver em águas nacionais. **Se a pré-contratação do trabalho ocorreu no Brasil, com empregado brasileiro que presta serviço parcialmente em território ou águas nacionais, atrai por conexão o direito nacional.** Em conclusão, em que pese a vetusta orientação da regra da lex loci executionis, na aplicação da lei trabalhista no espaço, considerando as práticas empresariais da economia mundializada e as particularidades da contratação de trabalhador marítimo brasileiro, em embarcação estrangeira, em alto mar ou em águas nacionais, com “bandeira de favor”, que propicia as brechas de escapes do cumprimento dos direitos sociais e artificializam a primazia do contrato realidade, impõem-se a aplicação do princípio protetor, nas vertentes da norma mais favorável e da condição mais benéfica.(...) Nesse diapasão, mister se faz o desapego ao princípio da territorialidade, encravado no Código de Bustamente, de 1928 (Convenção de Direito Internacional Privado de Havana), ratificado pelo Brasil, que fundamentou a edição da hoje revogada Súmula 207/TST, para dar lugar a adoção aos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, e princípio do centro de gravidade da relação jurídica, denominado no direito norte-americano, most significant relationship, que comanda a aplicação do Direito que tenha uma ligação mais forte com o caso concreto. Assim, por força do artigo 8º, da Consolidação, cabível ainda, a aplicação por



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

analogia ao artigo 3º, inciso, II, da Lei 7.064/82, e deste modo, a empresa contratante é responsável pelo contrato de trabalho do empregado marítimo e deverá assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Esta é a posição já firmada pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho em mais de uma oportunidade, como se depreende dos acórdãos abaixo:

TRABALHO EM NAVIO ESTRANGEIRO EMPREGADO PRÉ-CONTRATADO NO BRASIL - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO LEGISLAÇÃO APLICÁVEL 1. O princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, *most significant relationship*, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito. É o que se denomina válvula de escape, dando maior liberdade ao juiz para decidir que o direito aplicável ao caso concreto. 2. Na hipótese, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atrai a aplicação da legislação brasileira. MULTA DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT FUNDADA CONTROVÉRSIA Não se conhece do Recurso de Revista que não logra demonstrar divergência jurisprudencial específica e não aponta violação legal ou contrariedade a súmula. Recurso de Revista não conhecido. TST – ED- RR - 127/2006-446-02-00 / PUBLICAÇÃO: DEJT - 28/08/2009 – 8ª TURMA.

EMENTA: CRUZEIRO MARÍTIMO. TRABALHADOR EMBARCADO. NAVIO ESTRANGEIRO. COMPETÊNCIA E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL². Há que se diferenciar entre a competência da jurisdição brasileira sobre o contrato mantido pelo autor, e a legislação aplicável a este mesmo contrato. São questões que não se comunicam: a primeira, de ordem processual, relativa à competência territorial; a segunda, de direito material, atinente ao conflito de lei no espaço. Tanto assim é, que em determinadas circunstâncias pode o juiz brasileiro aplicar legislação estrangeira, competindo à parte que a invoca a prova do texto e da vigência (art.

² No mesmo sentido, as seguintes decisões: PROCESSO TRT/SP N.º 000075091.2010.5.02.0447; PROCESSO TRT/SP N.º 0001142-12.2011.5.02.0442; PROCESSO TRT/SP N.º 0002488-71.2011.5.02.0062; PROCESSO N.º TST-AIRR-163740-90.2006.5.02.0084; PROCESSO TRT/9ª REGIÃO: 18296-2012-008-09-00-9.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

14, LINDB). Feita a diferenciação, temos que a competência territorial encontra-se regradada nos arts. 12 da LINDB e 88 do CPC. E especificamente em matéria trabalhista, o §2º do art. 651 da CLT adota regra que amplifica o disposto no inciso I do 88 do CPC ("Art. 651. (...). § 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário."). E no caso, é incontroverso que a empresa estrangeira com a qual o autor firmou o contrato de trabalho (MSC Crociere SA) é sócia-proprietária da primeira reclamada, a MSC Cruzeiros do Brasil Ltda, esta estabelecida em território nacional, pelo que é tida como sua agência ou filial, atraindo a incidência do §2º do art. 651 da CLT. Assim, a presente lide se submete à jurisdição nacional, merecendo reforma a sentença, neste ponto. Já no que concerne à legislação trabalhista aplicável, como regra, nosso país consagra o critério da territorialidade, enfatizado na Súmula nº 207/TST, que preconiza a adoção da *lex loci executiones*. Todavia, consoante entendimento do TST em demanda idêntica (RR-127/2006-446-02-00.1, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi), há espaço para interpretação que atenda às peculiaridades de cada caso. Além de pré-contratado no Brasil, em aproximadamente metade do tempo do contrato o reclamante prestou serviços em águas nacionais. E ainda, a ré não trouxe a legislação italiana, que sustentou aplicável. Incide, pois, a legislação pátria. Apelo obreiro provido. 4ª. TURMA PROCESSO TRT/SP Nº: 00010393020105020445 / RECURSO: ORDINÁRIO / RECORRENTE: ADRIANO MACIEL DA ROSA / RECORRIDOS: MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA / AGÊNCIA INFINITY BRAZIL / ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS.

A Lei nº 7.064/1982 privilegia centralmente o critério de aferição do local de execução do contrato de trabalho para a solução de possíveis conflitos entre normas e não prevê exceção à regra de aplicação da legislação trabalhista nacional pelo simples fato de a assinatura do contrato ser efetivada a bordo de um navio ou mesmo no exterior.

Ademais, como se sabe, a CLT estabelece, no art. 442, que o contrato de trabalho pode se configurar até mesmo por meio de acordo tácito, sem maiores formalidades. E, como se disse, em relação aos trabalhadores brasileiros, todos eles são recrutados e selecionados no Brasil, onde são determinadas todas as condições do emprego.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

A MSC CROCIERE S.A. informou em documento oficial entregue à equipe fiscal que contratou duas empresas brasileiras para selecionar e fornecer empregados para os navios da MSC. São as empresas Valemar Brasil e Rosa dos Ventos. Conforme declaração do chefe do setor de recursos humanos do navio MSC MAGNIFICA, Sr. [REDACTED] o contrato é assinado por email, ou seja, por correio eletrônico enviado pelo trabalhador à empresa.

É em nosso país que são definidos todos os elementos essenciais do negócio jurídico: o valor (salário), o objeto (o serviço a ser desempenhado) e as partes (trabalhador e representante do navio).

De acordo com os contratos firmados entre as recrutadoras de mão de obra e a MSC CROCIERE S.A. (documentos constantes do auto de infração correspondente à ausência de registro dos obreiros em anexo), a empresa estrangeira é responsável pelos custos das passagens aéreas dos aeroportos mais próximos das residências dos empregados até o local do embarque no navio (cláusula 5.1.2 dos contratos). Ademais, a MSC CROCIERE S.A. tem obrigação de fornecer à recrutadora cópia do acordo coletivo da Federação Internacional de Transportes (ITF), bem como a descrição das funções, os procedimentos padrões da empresa, programa de familiarização em segurança, regras para os empregados, diretrizes de embarque e o acesso ao CMS software (Crew Management System). Observa-se, pois, que as agência de seleção de trabalhadores atuam em conformidade com as normas e procedimentos internos da atuada, seguindo suas diretrizes específicas para trabalho em seus navios, tendo acesso, inclusive, ao sistema de gerenciamento dos empregados.

O manual de treinamento e capacitação de tripulantes ministrados pela VALEMAR, na página 2, indica que “Este curso foi desenvolvido com base nas normas internas da Companhia de Navegação MSC”. Na página 9, é apresentado um modelo de contrato do navio MSC Fantasia. Na pag. 11 um contra cheque do navio MSC Splendida. Na página 12 se diz que “O contrato de trabalho entre você e a companhia é assinado no dia do seu embarque no escritório do crew purser.” Na mesma página se apresenta uma cópia da Carta de Recrutamento assinada pelo departamento pessoal da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

MSC na Itália e que o contrato será assinado a bordo. Ora, o recrutamento foi feito pela ValeMar no Brasil, o manual está escrito em português com número de telefone na capa de São Paulo (11) 37586674. A citada Carta de Recrutamento assinada por pessoa do Departamento Pessoal da empresa na Itália é mero disfarce para encobrir a verdade, possivelmente alegando que o recrutamento se deu fora do Brasil. Todo o longo processo se deu em solo brasileiro, inclusive com a exigência de treinamentos presenciais e onerosos, que por vezes obrigaram diversos tripulantes a contraírem dívidas com familiares para arcar com tais despesas. Este endividamento certamente torna os trabalhadores brasileiros ainda mais vulneráveis a maus tratos e submissos aos seus chefes, pois precisam terminar seus contratos para quitarem os compromissos mencionados. Nas páginas 18,19,20 e 30 são apresentados documentos e fotos de navios da MSC.

Na prática, A MSC CROCIERE S.A. impõe a forma de contratação pela agência de empregos, a qual já informa ao trabalhador que ele será empregado em um dos navios da MSC CROCIERE S.A., explicitando qual o navio em que trabalhará. A pré-contratação e a contratação se dão em território brasileiro, a assinatura do contrato final com a MSC CROCIERE S.A. ocorre por via eletrônica, com o empregado residente no Brasil. Há relatos de outros passageiros que o contrato pode ser assinado apenas quando da chegada do trabalhador ao navio, o que pode ocorrer em território brasileiro ou estrangeiro. Mesmo nesses casos, a pré-contratação ocorre no Brasil, com a agência contratada pela MSC exclusivamente com o objetivo de selecionar os empregados para a empresa autuada. A circunstância de que os contratos são formalmente assinados a bordo do navio em nada altera as conclusões ora expostas.

Em outras palavras, é evidente que celebração do contrato de trabalho já está plenamente efetivada no momento em que o empregado sobe a bordo do navio, e mesmo muito antes da assinatura de qualquer instrumento por escrito.

Tal assertiva torna-se ainda mais fácil de compreender se imaginarmos, por hipótese, a contratação de um brasileiro para trabalhar em um navio que esteja operando, na época, na costa, por exemplo, da Itália. Ora, é de clareza solar que, no



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

momento em que este empregado se apresenta no navio na Itália, após longa viagem internacional a partir do Brasil, seu contrato de trabalho, sob a luz do direito brasileiro, está há muito tempo efetivada.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região aponta para a contratação do empregado no Brasil e para a competência da Justiça do Trabalho para julgar tais casos, mesmo quando há uma tentativa pela empresa de falsear o local de contratação de seus obreiros brasileiros. Trata-se, nesses casos, de conduta fraudulenta que visa a burlar o contrato realidade firmado com os empregados brasileiros no território brasileiro.

“Tendo em vista que o contrato foi entabulado no Brasil, a alteração do local da assinatura revelaria, com falseamento no local em que houve toda a contratação, de forma, contundente, a tentativa de afastar a jurisdição brasileira, tentativa esta que atrai o disposto no artigo 9º da CLT. É certo que o reclamante prestou serviços em águas internacionais e em águas territoriais brasileiras. Mas mais certo ainda é que foi contratado no Brasil para prestar serviços em cruzeiros no Brasil, razão pela qual, o fato de o navio ter atracado em portos situados em outros países não afasta a jurisdição brasileira e a competência da Justiça do trabalho na apreciação da matéria”.
PROCESSO TRT/SP N.º 0000750-91.2010.5.02.0447 - Origem:
7ª Vara do Trabalho em Santos- RECURSO ORDINÁRIO -
RECORRENTE: CHARLES WASHINGTON PINTO MORAIS -
S - RECORRIDA: MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA.

Em resumo, por qualquer aspecto que se analise a questão, esses contratos visando pretensa aplicação de legislação trabalhista alienígena em detrimento da normatização celetista nacional caracterizam-se como instrumentos de caráter fraudulento, **sem correspondência com as condições fáticas de pactuação e execução do contrato de trabalho**, não produzindo qualquer efeito no plano justralhista, conforme estabelece o art. 9º da CLT.

Destarte, nulos são os contratos que pretendem elidir direitos trabalhistas, vez que presentes todos os requisitos da relação de emprego que configuram o contrato realidade empregatício. Trata-se, pois, de fraude, não se tratando de hipótese de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

aplicação da lei do pavilhão, tendo em vista a preservação da ordem pública e a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos na relação empregatícia travada entre a empresa do grupo econômico e seus empregados brasileiros.

Diante da constatação de que a empresa travou com seus empregados relação de emprego sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, atuando em desconformidade com ao ordenamento jurídico brasileiro e os princípios que o regem, verifica-se a aplicação dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego para os empregados em questão.

Toda a documentação referente à contratação dos trabalhadores (contratos de trabalho, correios eletrônicos, contratos da MSC CROCIERE S.A. com empresas intermediadoras e mão de obra, documentos das empresas intermediadoras etc.) encontram-se em anexo ao auto de infração nº 203.211.264.

8) SISTEMA EXAUSTIVO DE JORNADA E DESCANSO

A auditoria realizada pela equipe fiscal constatou que a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA é praticado sistema exaustivo de jornada e descanso, organizado conforme a seguir descrito:

a) a jornada é de, no mínimo, onze horas diárias, fragmentada em vários períodos, de acordo com a conveniência do empregador, podendo chegar a dezesseis horas diárias, em alguns setores, principalmente nos dias de embarque e desembarque de passageiros, que ocorre pelo menos uma vez por semana.

A jornada de onze horas diárias está registrada nos controles de ponto e tem como parâmetro ciclos de 24 horas que não coincidem necessariamente com um dia.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

A auditoria concluiu que as jornadas são frequentemente superiores a onze horas diárias, chegando a dezesseis horas diárias, mas essas diferenças não ficam registradas nos controles, que são manipulados pelo empregador, que utiliza sistema eletrônico em desacordo com a Portaria do MTE que instituiu o Registro Eletrônico de Ponto - REP.

Depoimentos – registrados em questionários, termos de declaração e entrevistas verbais - indicam que nos bares, restaurantes e buffet, o horário previsto nas escalas de trabalho é frequentemente extrapolado, porque não podem fechar os locais enquanto os passageiros ainda estiverem usufruindo do ambiente, comendo, bebendo ou conversando, sendo esse tempo deduzido do descanso, pois o tripulante não pode chegar atrasado à atividade seguinte, o que muitas vezes inviabiliza o descanso ou mesmo as refeições.

Nos dias de chegada e saída nos portos em que há embarque e desembarque de passageiros, o trabalho é intensificado para vários empregados do departamento de “housekeeping” (hotelaria), como *cabin steward* (camareiros e camareiras) e *floor runners* (assistentes de camareiros). Além da organização dos materiais e limpeza das cabines para de passageiros, os homens são obrigados a carregar as malas e as mulheres a ajudar na recepção dos novos passageiros, nos períodos de descanso, acrescentando aproximadamente cinco horas à jornada padrão de onze horas diárias, perfazendo um total de 16 (dezesseis) horas de trabalho. Nesses dias, os trabalhadores não têm tempo para nada além de trabalhar, ficando muitas vezes com quinze minutos para lanches e refeições feitas às pressas.

Ademais, nesses dias de embarque e desembarque de passageiros, o trabalho é tão exaustivo que as *cabin stewardess* (camareiras) muitas vezes contratam colegas da função “*floor runners*” e “*cleaners*” para ajudá-las em seu trabalho (o que é conhecido entre os trabalhadores como “help”), mediante pagamento de 20 a 40 dólares, a depender de cada caso. Ressalte-se que esta situação foi flagrada nos dias de inspeção em que houve desembarque e embarque no porto de Santos/SP (16/03/2014 e 29/03/2014), quando no período da manhã alguns trabalhadores laboravam como “help” de camareiras.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

A título de exemplo citamos o labor na manhã do dia 29/03/2014: a [REDACTED] cleaner, que ajudava a Sra. [REDACTED] que ajudava a camareira [REDACTED] o Sr. [REDACTED] ajudava a camareira [REDACTED] que laborava em excessiva pressa, em ritmo acelerado. Na manhã do dia 16/03/2014, a equipe fiscal flagrou as seguintes “cleaners” trabalhando como “help” [REDACTED]

Essa situação da existência de acordos informais entre os próprios trabalhadores para ajuda no serviço foi confirmada pelo Sr. [REDACTED] em termo de declaração prestado perante a equipe fiscal, tendo havido, portanto, a confissão da própria empresa de que sabe do problema e é conivente com ele.

Dessa forma, diversos obreiros não deixam o navio nos dias em que o mesmo está atracado em porto, nem mesmo para algumas horas de descanso, porque estão trabalhando na recepção dos novos passageiros, no carregamento de malas, na limpeza das cabines deixadas pelos antigos e que serão utilizadas pelos novos, na disponibilização de buffet de comida para os passageiros, entre outras atividades. Os dias de embarque e desembarque são dias em que camareiros e camareiras e seus assistentes mais trabalham (16 horas contínuas, repise-se). Assim, como visto, nesses dias, os empregados do departamento de *housekeeping* não gozam de descansos durante a jornada, que vai das 06h00min às 22h00min ou das 06h30min às 22h30min, tendo os mesmos que comerem rapidamente. Foram flagrados laborando, durante a inspeção *in loco*, trabalhadores que deveriam estar de folga, de acordo com a escala de trabalho apresentada pela empresa.

No dia anterior ao embarque e desembarque de passageiros, os homens do *housekeeping* (*cabin steward* e *floor runners*) são obrigados a trabalhar, além do horário padrão (que vai até às 22h30min), em sobrejornada que começa por volta das 13h30min/00h/00h30min às 02h/02h30min, carregando as malas dos passageiros que irão desembarcar no dia seguinte. Dessa forma, *cabin steward* masculinos e *floor runners* trabalham até às 02h00min/02h30min e no dia seguinte começam o labor novamente às 06h/ 6h30min, tendo apenas quatro horas de descanso entre uma jornada



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

extenuante e outra que está por vir de mais 16 horas. Em dois dias de trabalho (dia anterior e o dia de desembarque e embarque de passageiros) são 29 horas de trabalho intenso!

A empresa é confessa com relação a esse serviço extra. O horário que os passageiros devem deixar suas malas do lado de fora dos quartos para serem carregadas pelos camareiros e assistentes até o deck 4 (onde as malas são transportadas para fora do navio no dia seguinte, no momento do desembarque) está consignado no jornalzinho que é entregue aos passageiros. É nesse período que os trabalhadores (*cabin steward* e *floor runner*) laboram em serviço extra, conhecido por todos como "luggage". Esse trabalho adicional de carregar malas é remunerado em 25 dólares, valor pago pela empresa, conforme comprovantes de pagamento apresentados e inseridos nos contra cheques com a rubrica "*extra service: luggage*". Além de documentada, esta situação foi, inclusive, confirmada pelo Sr. [REDACTED] quando prestou declarações à equipe fiscal (termo de declaração anexo como documento nº 22).

O horário de trabalho desses dias restou constatado por meio dos flagrantes de trabalho nas horas de descanso, relatos, entrevistas e termos de declarações de trabalhadores, termo de declaração do chefe do setor reconhecendo a jornada, e registros manuais de jornadas (situação detalhadamente exposta nos autos de infração referentes ao labor em horas extras acima do permitido pela legislação e à ausência de controle efetivo dos horários de entrada e saída dos trabalhadores).

b) o trabalho é realizado em todos os turnos (manhã, tarde e noite) e as escalas de trabalho são modificadas constantemente, conforme a conveniência do empregador, nos bares, restaurantes e buffet.

Verificou-se que o trabalho é realizado em turnos diversos e que as escalas de trabalho de alguns setores variam diariamente, a depender do chefe ou assistente, e são comunicadas aos trabalhadores por meio de um papel fixado no local de trabalho por volta das 22h30min da noite anterior ao labor. Este fato foi verificado pela equipe fiscal,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

confessada por chefes e pelo próprio comandante durante reunião com o GEFM no curso da ação fiscal.

c) o trabalho é de alta intensidade.

As atividades dos empregados brasileiros consistem em carregar malas pesadas, empurrar carrinhos com utensílios de cozinha e restaurante, servir mesas, carregar bandejas, auxiliar na cozinha, lavar pratos, arrumar quartos, trocar lençóis de camas, aspirar poeira, limpar banheiros, varrer e lavar o deck, a cozinha, os bares, restaurantes e outros ambientes onde estejam trabalhando.

O movimento dos navios exige contração muscular compensatória, provoca alterações fisiológicas, altera o sono e o equilíbrio.

d) os trabalhadores não têm descanso semanal ou qualquer outra folga de 24 horas consecutivas ao longo dos meses de duração do contrato;

Trabalham durante todo o período embarcado sem nenhum dia inteiro de folga, inclusive e principalmente em feriados como Natal, Ano Novo e Carnaval, quando o trabalho se intensifica.

No decurso da inspeção, todos os trabalhadores que foram entrevistados informaram que JAMAIS lhes fora concedida folga semanal de 24 horas consecutivas, informação que foi confirmada pela análise dos controles de jornada dos empregados a bordo, os quais atestam que não há concessão de um único descanso semanal de 24 horas consecutivas durante todo o contrato de trabalho, que pode durar doze meses. A irregularidade foi confirmada, ainda, por declarações de chefes do navio MSC MAGNIFICA e representantes da empresa que explicaram que todos os obreiros laboram todos os dias durante o contrato de trabalho. A empresa confessou trabalhar em sistema de jornada contínua, sem que seus obreiros tenham qualquer descanso de 24 horas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Há registro de trabalhadores que laboraram por nove meses sem um único período de 24 horas consecutivas de descanso. Trata-se dos obreiros que completaram o contrato com a empresa, como por exemplo, a Sra [REDACTED] camareira, admitida em 22/06/2013 e desembarcou em 29/03/2014, tendo trabalhado 280 dias sem descanso de 24 horas consecutivas.

O quadro abaixo mostra o número de dias que esse grupo de trabalhadores laborou sem nenhum descanso de 24 horas (descanso semanal remunerado).

NOME	FUNÇÃO	INICIO	DESEMBARQUE	DIAS SEM FOLGA DE 24 HORAS CONSECUTIVAS
[REDACTED]	[REDACTED]	10/12/2013	01/04/2014	112
		04/12/2013	01/04/2014	118
		16/02/2014	01/04/2014	44
		10/12/2013	01/04/2014	112
		23/11/2013	01/04/2014	129
		16/12/2013	01/04/2014	106
		02/02/2014	01/04/2014	58
		20/11/2013	01/04/2014	132
		10/12/2013	01/04/2014	112
		12/11/2013	01/04/2014	140
		13/09/2013	01/04/2014	200

No anexo do auto de infração nº 203.311.574, segue planilha com exemplos de números de dias que trabalhadores laboraram sem nenhum descanso de 24 horas consecutivas (documento nº 35 em anexo a este relatório).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

e) o descanso é fragmentado em diversos períodos ao longo da jornada, que tem como referência ciclos de 24 horas que não coincidem necessariamente com um dia.

Conforme constatado *in loco*, apurado em auditoria documental e a partir de relatos e depoimentos tomados a termo pela equipe fiscal, os períodos de descanso são fragmentados durante o dia (“picados”) e são frequentemente interrompidos por reuniões (*meetings*), treinamentos de segurança (*drills*), atividades paralelas (*sidejobs*) e sistema de *stand by*.

f) o assédio moral a que estão sujeitos os trabalhadores brasileiros reflete no sistema de jornada e descanso, na medida em que as punições (*warnings*) e advertências geram repentinas trocas de horários de trabalho e cancelamento de pausas para descansos durante a jornada (*breaks*), conforme depoimentos.

g) horários do departamento de restaurante.

Os trabalhadores brasileiros que laboram no departamento restaurante estão separados por funções, quais sejam: *waiter* (garçom), *assistant waiter* (assistente de garçom) e *buffet attendant* (atendente de buffet).

Os trabalhadores que exercem as funções de *waiter e assistant waiter*, desenvolvem suas atividades nos restaurantes do navio servindo os passageiros, com atendimento das mesas, servindo comida, bebidas etc... Os trabalhadores que exercem a função de *buffet attendant* realizam suas atividades nas ilhas dos buffets dos restaurantes servindo comida aos passageiros, repondo pratos, retirando talheres, pratos e copos.

No que concerne à jornada de trabalho dos *waiters e assistant waiters*, a escala de serviços é feita pela [REDACTED] qual define os horários de trabalho e quais locais os referidos trabalhadores devem exercer suas funções. Tais



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

escalas são feitas diariamente, conforme as atividades do navio, podendo ser alteradas dia a dia.

Conforme informação da Sra. [REDACTED] cumprem sua jornada de trabalho em três períodos, sendo o primeiro de duas horas e quarenta e cinco minutos no café da manhã; duas horas e quarenta e cinco minutos no almoço e, por fim, de 5 a 6 horas no jantar.

Neste particular, contudo, vale ressaltar que as escalas de trabalho apresentadas pela empresa demonstram horários de duas horas e quarenta e cinco minutos no almoço, porém nos períodos do café da manhã e jantar não há previsão para encerramento da jornada de trabalho.

Quanto aos trabalhadores que exercem a função de *buffet attendant*, estes ficam subordinados ao Buffet Supervisor, Sr. [REDACTED], o qual define as escalas de trabalho dos referidos empregados, que pode ser dividida em quatro períodos de trabalho, com intervalos.

O Sr. [REDACTED] também elabora as escalas de trabalho diariamente e as altera dia a dia, conforme a necessidade da empresa, apresentando aos trabalhadores o horário do dia seguinte às 22h30min. A jornada de trabalho, em regra, é dividida em quatro períodos. Além da escala elaborada pelo Sr. [REDACTED] os trabalhadores fazem a marcação de entrada e saída de todos os períodos através do cartão de ponto.

Vale enfatizar que todas as escalas de trabalho não são fixas para os empregados do departamento restaurante, sendo alteradas diariamente pelo empregador, conforme dito alhures. Os trabalhadores ficam sabendo por pouca antecedência, em regra na noite anterior, em que horários trabalharão.

Em análise aos controles de ponto fornecidos pela empresa, percebeu-se que os empregados do departamento restaurante, em regra, tem horário de trabalho com dois ou três intervalos durante o período, o que, conforme a legislação aplicável, significa uma



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

jornada corrida de muitas horas. Isso porque tais intervalos intrajornada superam o período máximo de duas horas previstas no art. 71 da CLT, devendo integrar a jornada total de trabalho, uma vez que não foram preestabelecidos pela empresa de forma adequada. Ou seja, os descansos não foram pactuados de forma específica, nem tampouco foram estabelecidas quais seriam as contraprestações em benefício do trabalhador, a fim de resguardar a sua saúde e o seu bem estar.

Esses horários “picados” de até quatro intervalos envolvem até 17 horas de vigília. Como exemplo, citamos a seguinte jornada: 06:00 às 09:00, 10:00 às 14:00, das 17:30 às 20:00, 21:00 às 23:00, escala do dia 25/02/2014 de uma das trabalhadoras

E além desta jornada de trabalho sem qualquer descanso semanal de 24 horas, os trabalhadores ainda devem participar de reuniões e treinamentos obrigatórios, que são determinados pela empresa durante qualquer hora do dia, agravando, ainda mais, o bem estar físico, mental e social dos trabalhadores.

h) horários do departamento de *housekeeping* (hotelaria).

O departamento de *housekeeping* (hotelaria) tem como objetivo a limpeza e organização das cabines de passageiros, bem como dos corredores e varandas. Dentre as funções existentes no setor, existem *cabin steward* (camareiros) e *floor runners* (assistentes de camareiros). Os *floor runners* trabalham recolhendo toalhas, lençóis, roupões, materiais etc, que estão nos quartos e devem ser levados/trazidos para lavanderias ou para o local de armazenamento, além de outras atividades. Também carregam malas. Os camareiros arrumam camas, limpam sofá camas, repõem produtos no frigobar, repõem toalhas e lençóis, limpam banheiros, passam aspiradores de pó nos carpetes, limpam varandas, além de outras atividades. Também fazem recepção de novos passageiros quando do embarque.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

O chefe do setor é o Sr. [REDACTED] Os horários que são passados aos trabalhadores incluem labor de onze por sete dias de semana seguidos.

Após auditoria documental e inspeções in loco, a equipe fiscal constatou o que se segue:

- *Cabin steward* - Horário padrão de trabalho: 07h00min às 13h30min / 18h30min às 22h30min. Horário real de trabalho nos dias de embarque e desembarque de passageiros: 06h/06h30min às 22h30min, + Horário real de trabalho nos dias em que antecedem o embarque e desembarque de passageiros: 07h00min às 13h30min / 18h30min às 22h30min / 23h30min/00h00min/00h30min às 02h00min e 02h30min + *stand by* + *drill e meeting*.

Nos dias de embarque e desembarque de passageiros em portos em que o navio está atracado, os *cabin steward* trabalham 06h/06h30min às 22h30min, sendo que os homens carregam malas e as mulheres recebem os passageiros na chegada ao navio. No dia anterior ao embarque/desembarque, os *cabin steward* masculinos laboram por duas horas carregando malas dos passageiros que desembarcarão no dia seguinte e recebem 25 dólares por este serviço extra. O horário desse serviço (*luggage*) ocorre das 23h30min/00h00min/00h30min às 02h00min e 02h30min.

Semanalmente, os *cabin steward* fazem *stand by* e laboram por 1h15min / 1h30min em horários que seriam de intervalo.

Outro momento de efetivo trabalho são os *stand by*, horários em que os trabalhadores ficam à disposição no escritório do setor para prestar qualquer serviço solicitado pelos passageiros, como reposição de toalha, cabine suja, papel higiênico, etc. Esses horários duram 1h30min por semana. São três grupos de camareiras divididos nos horários de 13h30min às 15h, das 15h às 16h30min e das 16h30min às 18h, para que haja sempre camareiros à disposição das demandas dos passageiros. Trata-se de *trabalho extra* por mais uma hora e meia por semana de trabalho em horário de descanso.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Por fim, diante da intensidade das atividades desempenhadas e da rapidez com que devem ser feitas nos dias de embarque de passageiros (como está iniciando outro cruzeiro, os passageiros são renovados e após a saída do grupo – pela manhã – entram outros passageiros e as cabines devem estar totalmente limpas e organizadas para o *check in*), há contratação informal de colegas para “help”, como explicado acima, no item “8, ‘a’”.

Por vezes, segundo relatos, extrapolam a jornada diária e são obrigados a anotar no controle manual os horários padrões.

- *Floor runner* – Horário padrão de trabalho: 06h30min às 13h30min / 17h30min às 22h30min. Horário real de trabalho nos dias de embarque e desembarque de passageiros: 06h/06h30min às 22h30min, + Horário real de trabalho nos dias em que antecedem o embarque e desembarque de passageiros: 07h00min às 13h30min / 18h30min às 22h30min / 23h30min/00h00min/00h30min às 02h00min e 02h30min + *drill* e *meeting*.

Nos dias de embarque e desembarque de passageiros em portos em que o navio está atracado, os *floor runners* trabalham das 06h/06h30min às 22h30min, sendo que os homens carregam malas e as mulheres recepcionam os passageiros na chegada ao navio. No dia anterior ao embarque/desembarque, os *floor runners* laboram por duas horas carregando malas dos passageiros que desembarcarão no dia seguinte e recebem 25 dólares por este serviço extra. O horário desse serviço (*luggage*) ocorre das 00h00min/00h30min às 02h00min e 02h30min.

Os *floor runners* trabalham em sobrejornada, o que foi constatado pela análise de controles manuais de jornada.

No departamento de *housekeeping*, existem também as reuniões de trabalho (*meeting*) e de segurança (*drill*), que são momentos em que os trabalhadores estão em efetivo labor, mas que podem acontecer nos horários de descanso dos trabalhadores, e que não são computados na jornada efetiva de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Saliente-se que a jornada é registrada em meio manual e em meio eletrônico pelos trabalhadores. A análise dos documentos de registro eletrônico de jornada apresentados pela empresa, bem como dos registros manuais apresentados pelo chefe do setor durante a inspeção realizada no dia 29.03.2014, no navio, em meio manual, demonstram que os horários de trabalho superam a jornada padrão da empresa, de acordo com os serviços e a demanda diária.

i) desvirtuamento no controle de jornada e ausência de controle EFETIVO dos horários de entrada e saída dos empregados.

A auditoria realizada pela equipe fiscal constatou que a empresa manipula e altera o registro de jornada de seus empregados. O sistema eletrônico implantado não garante a inviolabilidade dos dados registrados, de modo que o software corrige os horários para que o ponto não seja britânico, variando em poucos minutos, e totalizando no máximo onze horas diárias. Os trabalhadores possuem um cartão para registrarem os horários de entrada e saída, bem como intervalos, nas máquinas de ponto que existem em diversos locais do navio MSC MAGNIFICA. Há setores em que, além do registro eletrônico, é feito também o registro manual.

A fraude no sistema de controle dos horários de entrada e saída dos trabalhadores foi constatada *in loco*, pelo grupo de fiscalização, bem como pela análise dos documentos apresentados pela empresa. O conjunto de fatos e provas abaixo descritos demonstra a situação:

1) Durante a inspeção realizada a bordo do MSC MAGNIFICA no dia 16/03/2014, o grupo de inspeção dirigiu-se ao escritório ("oficina") do chefe do setor de hotelaria ("housekeeping"), Sr. [REDACTED] e solicitou que este apresentasse o controle de jornada dos empregados de seu setor referente ao dia anterior (15/03/2014), tendo esse documento sido impresso diretamente de seu computador e entregue à equipe de fiscalização no momento da inspeção. Posteriormente, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos nº 21032014, a empresa foi regularmente notificada para



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

apresentar o controle de jornada do setor em questão, referente ao mês de março de 2014. O documento apresentado pela empresa por meio digital, apesar de ter a mesma formatação e descrição, não possui os mesmos horários dos documentos que foram impressos e entregues à equipe fiscal durante a inspeção no navio. Comparando o documento apresentado pelo chefe do setor de *housekeeping* com o registro de jornada apresentado pela empresa (já alterado), foram constatadas as diferenças de horário descritas na planilha abaixo, a título exemplificativo, que demonstram claramente a fraude apontada.

NOME	DATA	HORÁRIO										TRATADO NO CONTROLE DIÁRIO DA EMPRESA	ANOTADO NO CONTROLE MANUAL
		ENTRA DA	SAÍDA	ENTRA DA	SAÍDA	ENTRA DA	SAÍDA	ENTRA DA	SAÍDA				
	10.03.14	07:07	15:33	18:30	19:02	19:59	22:00					10:59	12:40
	13.03.14	06:45	07:21	09:09	13:50	17:51	19:34	20:01	23:50			10:49	12:20
	16.03.14	06:24	14:03	18:39	22:00							11:00	15:40
	10.03.14	06:26	07:30	08:30	14:38	17:46	19:21	19:59	22:10			10:58	13:39
	11.03.14	06:31	07:18	08:29	14:19	17:55	19:25	19:58	22:50			10:29	12:55
	12.03.14	06:25	07:15	08:30	13:40	17:36	19:22	20:03	23:16			10:59	13:12
	13.03.14	06:28	07:25	08:10	13:38	18:21	22:50					10:54	13:30
	14.03.14	06:40	07:22	08:37	13:35	17:20	19:20	20:00	22:46			10:26	12:41
	10.03.14	06:33	07:31	08:27	14:24	17:29	19:15	19:59	22:16			10:58	12:32
	11.03.14	06:22	07:10	08:26	14:07	17:34	22:04					10:59	13:00



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

12.03.14	06:24	07:22	08:31	13:44	19:17	23:55			10:49	13:12
13.03.14	06:26	07:22	08:31	13:54	17:40	19:16	20:01	22:52	10:46	13:05
14.03.14	06:27	07:27	08:30	13:50	18:15	22:15			11:00	12:30
15.03.14	06:34	07:19	08:32	14:10	17:37	19:31	20:00	22:20	10:37	13:15

2) Em outro momento, na inspeção realizada a bordo do MSC MAGNIFICA no dia 29/03/2014, a equipe fiscal dirigiu-se ao escritório do chefe do setor de *housekeeping*, Sr. [REDACTED] e solicitou os controles de jornada referentes ao mês de março de 2014, tendo sido apresentadas folhas de ponto preenchidas manualmente e assinadas pelos empregados, folhas que foram fotografadas pela equipe fiscal e impressas posteriormente (os documentos foram anexados ao auto de infração específico nº 203.311.434). Os horários marcados manualmente pelos obreiros não são os mesmos dos constantes dos registros, em meio digital, apresentados pela empresa. Assim, quando da comparação destes documentos (pontos manuais) com o registro eletrônico de jornada (já alterado) apresentado pela empresa, foram verificadas as diferenças de horário descritas na planilha em anexo ao citado auto de infração, que foi elaborada com exemplos que também confirmam a fraude.

3) Nessa mesma inspeção a bordo do MSC MAGNIFICA, no dia 29/03/2014, dia de desembarque e embarque de passageiros no porto de Santos/SP, a equipe fiscal, após analisar a escala de horários (com intervalos) dos funcionários do setor de hotelaria, flagrou trabalhadores laborando em pleno horário de descanso, quando deveriam estar no intervalo para repouso. A escala de trabalho afixada na parede do escritório do chefe do setor de *housekeeping*, Sr. [REDACTED] informava que os assistentes de camareiros e camareiros estariam em descanso durante a tarde. Contudo, a equipe fiscal flagrou na tarde deste dia 29, trabalhadores em efetivo labor, tais como:

[REDACTED]

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

[REDACTED] assistente de camareiros. Essa situação comprova o alegado pelos obreiros do setor de housekeeping (camareiros e assistentes), os quais declararam verbalmente em entrevistas, bem como em termos de declarações tomados a termo, e relataram em formulários escritos, que o labor nos dias de embarque e desembarque de passageiros, geralmente no porto de Santos, ocorre durante todo o dia, sem descansos, começando por volta das 06h/06h30min até às 22h30min. Essa jornada foi confirmada pelo chefe do setor seja durante entrevistas, seja no termo de declarações tomado a termo por auditores-fiscais na língua de sua compreensão, o inglês.

4) Como dito acima, no dia anterior ao embarque/desembarque de passageiros, os homens do setor de hotelaria (*cabin steward* e *floor runners*) são obrigados a trabalhar, além do horário normal (que seria até as 22h00min ou 22h30min, conforme a escala), em sobrejornada que começa por volta das 00h00min/00h30min às 02h00min/02h30min, carregando as malas dos passageiros que irão desembarcar no dia seguinte. Dessa forma, camareiros e assistentes de camareiros trabalham até às 02h/02h30min e no dia seguinte começam o labor novamente às 6h/ 6h30min. Esse trabalho adicional de carregar malas é remunerado em 25 dólares (por toda a tarefa), valor reconhecido e pago pela empresa, conforme comprovantes de pagamento apresentados e constantes nos contra cheques dos obreiros. Apesar de reconhecido o trabalho extra (rubrica “extra service: luggage” nos contra cheques), os horários de efetivo labor não ficam registrados nos controles de jornada (já alterados) apresentados pela empresa.

5) Os camareiros e camareiras são obrigados pelo chefe e assistentes de chefe a anotarem manualmente horários BRITÂNICOS de entrada e saída do trabalho, os quais ficam registrados em folhas de controle de jornada apresentadas pelo chefe do setor de hotelaria (“housekeeping”) no dia 29/03/2014, quando da inspeção no navio MSC MAGNIFICA. Foram apresentadas pelo S [REDACTED] preenchidas manualmente e assinadas pelos camareiros e camareiras, folhas que foram fotografadas pela equipe fiscal e impressas posteriormente (documentos anexos que integram este

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

auto de infração). Tais controles são britânicos e não condizem com os efetivos horários de entrada e saída praticados pelos obreiros referidos. As entrevistas e termos de declaração demonstram a incompatibilidade do que está registrado, assim como os flagrantes de trabalho em horário diverso.

6) Não são consignados na jornada de trabalho os horários que os empregados ficam à disposição do empregador para reuniões de trabalho (“meeting”) e treinamentos de segurança (“drill”). Este fato foi confirmado pelo Sr. [REDACTED] (“safety officer”), que informou à equipe fiscal que os treinamentos de segurança são organizados pela empresa em horários que não necessariamente levam em conta os horários de descanso dos obreiros. Do mesmo modo, as reuniões de trabalho, por setor, podem ocorrer em horários de descanso dos trabalhadores. No caso, por exemplo, do setor de buffet e restaurante, em que a escala de horários muda diariamente, a depender das necessidades patronais, as reuniões podem ocorrer entre os horários de trabalho, quando o trabalhador está no intervalo para descanso.

A título de exemplo, cita-se o “drill” ocorrido no dia 15/03/2014, às 16h00min, em que o trabalhador [REDACTED] participou. Neste mesmo dia, conforme escala de trabalho do seu setor, [REDACTED] trabalharia das 08h30min às 12h30min/; das 13h30min às 16h00/; 18h00 às 20h:00/; e das 21h:00 às 23h:30min. Assim, num dos três pequenos intervalos (que totalizavam quatro horas) que teria para descansar, fazer suas refeições, lavar seus uniformes, arrumar sua própria cabine e realizar qualquer atividade de lazer [REDACTED] teve que participar (a participação é compulsória conforme diz o documento) de treinamento de segurança às 16h. Do mesmo modo, também a título de exemplo, no dia 18/03/2014, [REDACTED] laborou, conforme escala do seu setor, das 08h30min às 11h30min/ das 13h30min às 16h00min/ das 18h00min às 20h00min/ e das 21h30min às 24h30min. Ocorre que [REDACTED] participou de reunião (“meeting” sobre “MSC new Pricing Policy”) às 06:45, ou seja, acordou muito mais cedo, tomou café da manhã rapidamente e foi para a reunião obrigatória (os documentos foram anexados ao auto de infração específico nº 203.311.434).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

7) Confirmando o quanto denunciado pelos trabalhadores, o Sr [REDACTED] chefe do setor de housekeeping, em termo de declarações tomado a termo pela fiscalização, afirmou que, caso o trabalhador esqueça de registrar o horário de saída do trabalho, o próprio sistema se encarrega de fazê-lo para que não haja horários vazios (os documentos foram anexados ao auto de infração específico nº 203.311.434).

8) Os trabalhadores informaram à equipe fiscal que, durante as reuniões de trabalho ocorridas por setor ("meeting), sempre ocorriam registros de queixas e reclamações sobre a consignação irreal dos horários de trabalho, visto que eram obrigados a assinarem documentos que não condiziam com a realidade. O empregado [REDACTED] no dia 02.01.2014, quando registrou na folha de ponto recebida de sua chefia com alterações nos horários consignados (sempre totalizando jornadas de menos de onze horas) a seguinte frase: "Não concordo com os valores acima". Assinou o documento devolveu a chefe, mas deixou registrado que os totais de horas trabalhadas nos dias 16 a 31/12/2013 não condiziam com a realidade(os documentos foram anexados ao auto de infração específico nº 203.311.434)..

A partir das diligências e auditoria realizadas, concluiu-se que DE FATO A EMPRESA ALTERA OS PONTOS DOS TRABALHADORES, RETIRANDO HORAS ASSINALADAS E EFETIVAMENTE TRABALHADAS PELOS OBREIROS PARA FAZER CONSTAR JORNADA DIÁRIA MÁXIMA DE 11 (ONZE) HORAS. Tal conclusão se dá com a confirmação de inúmeras denúncias dos obreiros no sentido de que as alterações são feitas para que a jornada nunca ultrapasse as onze horas constantes do contrato de trabalho. A empresa suprime todo o tempo de trabalho que ultrapasse a jornada diária de onze horas, alterando horários de entrada e saída, bem como intervalos, para que fiquem consignados horários variados.

Constatou-se a supressão desde poucos minutos até duas, quatro e sete horas de trabalho, o que representa manipulação do ponto dos obreiros pela autuada com o intuito de ocultar uma jornada ainda mais extenuante que as já irregulares onze horas diárias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 74, § 2º, dispõem que “os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso”. É certo que estabelecimento fiscalizado (navio de cruzeiros MSC MAGNIFICA) conta com quantitativo de trabalhadores demasiadamente superior a este mínimo de dez trabalhadores. Desta forma, é a empresa obrigada a controlar a jornada EFETIVAMENTE prestada pelos seus obreiros a fim de controle do tempo de trabalho tanto para efeito de limite de tempo de trabalho quanto para pagamento das horas trabalhadas a maior (e, também, supressão das horas não trabalhadas). Diante da constatação de que o ponto efetivamente registrado pelos obreiros somente é mantido se inferior a onze horas diárias, concluiu-se que o controle de jornada utilizado pela empresa não se presta como meio de prova não é fidedigno à da jornada cumprida pelos dos obreiros, pois que não condiz com a realidade de trabalho prestado, sendo claramente manipulado pela empresa segundo seus interesses e em prejuízo dos seus trabalhadores.

Os controles de jornada fornecidos pela empresa, todos referentes ao dia 15/03/2014, bem como planilha elaborada pela equipe de auditoria que aponta as horas de trabalho suprimidas pela empresa no referido dia, as cópias dos registros manuais de ponto do mês março de 2014, os registros eletrônicos apresentados pela empresa no mesmo período e planilha contendo as inconsistências, e demais documentos citados neste relatório estão em anexo ao auto de infração nº 203.311.434 (documentos anexos a este relatório).

Saliente-se, por fim, que, conforme constatado na inspeção, o tipo de ponto eletrônico utilizado pela empresa não atende às determinações da Portaria nº 1510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego. A empresa, ao optar pelo controle eletrônico de jornada de trabalho (em detrimento do manual e do mecânico), fica obrigada pela referida portaria a implantar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP. O SREP é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, previsto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que deve registrar fielmente as marcações efetuadas. Assim, não é permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como: 1) restrição de horário à marcação de ponto, 2) marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou horário contratual, 3) exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e 4) existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado. O SREP prescreve, também, a utilização do Registrador Eletrônico de Ponto – REP - equipamento de automação utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho, o qual deve prover as seguintes funcionalidades: a) marcação de Ponto, b) geração do Arquivo-Fonte de Dados – AFD, a partir dos dados armazenados na MRP (Memória de Registro de Ponto), c) gravação do AFD em dispositivo externo de memória, por meio da Porta Fiscal, d) emissão da Relação Instantânea de Marcações com as marcações efetuadas nas vinte e quatro horas precedentes.

O sistema eletrônico utilizado pela empresa permite alterações, burlas e manipulações e não garante que os horários registrados (ou não) constarão do registro final apresentado ao trabalhador.

j) depoimento prestado pelo Chefe do Departamento de *Housekeeping* Celso Torres Agasino, confirmando os fatos narrados neste relatório.

Segue transcrito depoimento prestado pelo chefe do departamento de *housekeeping* do navio MSC MAGNIFICA, [REDACTED] perante a equipe fiscal, na inspeção realizada no dia 29/03/2014 (o original assinado encontra-se em anexo no documento nº 22).

Nesse depoimento, o chefe desse departamento, superior hierárquico de um grande número de trabalhadores brasileiros que estão laborando em jornada exaustiva, confessa que o sistema, em alguns casos, marca automaticamente o ponto dos trabalhadores; que a jornada de onze horas diárias de alguns trabalhadores de seu setor é





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

semanalmente acrescida de até cinco horas nos horários de descanso (perfazendo um total de dezesseis horas), nos dias de embarque e desembarque de passageiros no Porto de Santos; que as camareiras pagam aos "floor runners" para ajudá-las em seu trabalho, nos dias de maior intensidade; que sua equipe foi reduzida e que esse fato implicará em aumento na intensidade do trabalho quando o navio deixar o Brasil; dentre outras declarações relevantes sobre a organização do trabalho a bordo.

"On the 29th of march of 2014 at 16h00min, at MSC MAGNIFICA, in the presence of labour inspectors [REDACTED] that asked questions, the employee declared that:

That he's responsible for the working schedule of the employees of the housekeeping department; that if the crew members forgets to register the sign out, the system will automatically register the time of the working schedule; that the cabin stewardess work on stand by system once a week, for one hour and fifteen minutes; the stand by system consists in sitting in the office and answer the phone calls from the reception and providing services for the guests; that if there are any complains from the guests they beep the cabin stewardess responsible for that cabin if it's a matter concerning missing or if the guests requests to see specifically that cabin stewardess; that the cabin stewardess work from 07h00min to 13h30min, than rest and go back to work from 18h30min to 22h30min; that the floor runners work from 06h30min to 22h30min, with four breaks; that the cleaners work from 08h00min to 20h00min with one hour break; that the male cabin stewardess, floor runners, pool attendants and cleaners have to help carrying the luggage when ship arrives in port; that in the night before the ship arrives to port, in disembarkation days, this personnel start working at 00h30min (thirty minutes past midnight) to take the luggage that the guests who are disembarking leave in the corridor; that this task lasts about two hours; that they get paid twenty five dollars for this task because it's out of schedule (out of regular working hours); that in the next day the go back to work in their regular working hour; that about 13h30min the personnel have to carry the luggage of the embarking guests; that the male floor runners, cabin stewardess and cleaners that are off duty are responsible for this task, that start at 13h30min and goes until finish (about 18h00min); that eight people of his crew are disembarking today and two new crew members are embarking, so the team will be six person shorter; that they will increase the quantity of work when the ship leaves Brazil because the team has to do the same work with six people less; that in embarking days the cabin stewardess sometimes pay the cleaners to help them doing their job; that this is a personal decision; that the most frequent



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

health problems complained by the crew are back pains, fever and stomachache."

Do quanto declarado pelo Sr. [REDACTED] verifica-se que a realidade descrita pelos empregados da empresa condiz com a prática realizada pelo departamento de *Housekeeping*. Depreende-se do termo de declarações que:

- 1) Se os tripulantes deixam de marcar o horário de saída no ponto, o sistema automaticamente preenche esse horário;
- 2) Os *cabin stewardess* e *cabin steward* (camareiras e camareiros) trabalham das 7h00min às 13h30min, depois das 18h30min às 22h30min;
- 3) Os *floor runners* das 06h30min às 22h30min, com quatro intervalos;
- 4) Os *floor runners*, *cabin steward* masculinos, *pool attendant* e *cleaners*, fazem carregamento de bagagens na noite anterior à chegada no porto, por duas horas, das 00h30min e 02h30min, e recebem 25 dólares por esse serviço extra;
- 5) Nos dias de embarque e desembarque de passageiros, esses mesmos trabalhadores laboram das 13h30min às 18h carregando malas;
- 6) Existe o *stand by* para os camareiros e camareiras, de 1h15min por semana, quando ficam dentro do escritório à disposição para atender pedidos e reclamações de passageiros;
- 7) As camareiras "contratam" informalmente, por decisões pessoais, colegas de trabalho (*cleaners*) para ajudarem no serviço no dia de desembarque e embarque de passageiros;
- 8) Com a saída do navio do Brasil, o trabalho desses tripulantes aumentará porque saíram oito trabalhadores e entraram dois, o que dará um saldo de menos seis pessoas para a temporada europeia;
- 9) Os problemas de saúde mais comuns entre os tripulantes são febre, dores nas costas e dores no estômago.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

l) Conclusão sobre o sistema de jornada e descanso praticado a bordo: jornada exaustiva.

Esse sistema de jornada e descanso adotado pela empresa não permite que os trabalhadores repousem adequadamente em nenhum momento ao longo dos meses embarcados, não tendo eles oportunidade de reporem a energia física e mental despendida no trabalho. Os trabalhadores não dispõem de tempo livre para se dedicar a outras atividades como convívio (ainda que virtual) com família e amigos, entretenimento, estudo, religião, esporte, leitura, caminhadas e outras práticas e vivências essenciais para o bem estar físico e psíquico.

O direito ao descanso, além de constitucionalmente previsto, é uma conquista histórica dos trabalhadores, manifestando-se como importante aspecto do princípio da dignidade da pessoa humana, constituindo direito humano fundamental.

Os trabalhadores realizam trabalho de alta intensidade em todos os turnos, inclusive à noite, com jornadas estendidas, períodos de descanso fragmentados e sem folgas, durante meses a fio, com sérios riscos à saúde e integridade física, a exemplo do ocorrido com a brasileira [REDACTED] tripulante do navio MSC ARMONIA, que faleceu em 2012, em situação de doença/acidente de trabalho.

Registre-se que o sistema de jornada e descanso praticado a bordo dos navios de cruzeiro da MSC é bem mais severo que outros sistemas de exceção previstos ou tolerados com restrições pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, como, por exemplo, os sistemas: a) "12x36", com doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (comum na área de saúde); b) "15x15", com quinze dias de trabalho por quinze de descanso (comum em plataformas de petróleo marítimas e embarcações *offshore*); c) turnos ininterruptos de revezamento (comum na indústria); d) compensação de horas (comum no comércio); e) outros sistemas previstos em instrumentos coletivos de trabalho, como 2x3x2, em que em uma semana trabalham-se quatro dias e na semana seguinte cinco dias (comum em rebocadores e embarcações de apoio portuário e marítimo); f) "4x8", com quatro horas de descanso por oito de





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

trabalho, utilizado pela Marinha de Guerra enquanto os militares estão embarcados, por períodos que duram apenas alguns dias ou semanas, em tempos de paz.

Esses sistemas, embora severos e não recomendáveis para a saúde do trabalhador, ao menos preveem alguma forma de compensação pelas jornadas estendidas ou em condições adversas, assegurando aos trabalhadores tempo livre para o descanso, convivência social e para a prática de atividades não profissionais. **Tal não ocorre no sistema de jornada e descanso adotado nesses navios de cruzeiro, em que os empregados ficam o tempo todo absorvidos pela desgastante rotina de trabalho.**

A situação revela o descaso da empresa com a necessidade de recuperação física e mental da saúde dos trabalhadores. O escopo deste direito está na garantia da recuperação das energias físicas e mentais do trabalhador. É um período de descanso que pode proporcionar mais lazer e convívio social, mesmo a bordo do navio. Registre-se que há trabalhadores que laboram com companheiros e companheiras, esposas e maridos. Assim, além da questão física que revela a importância dos descansos para a saúde e segurança dos empregados, deve-se observar o direito ao lazer que as folgas proporcionam, mesmo em ambientes confinados como os navios de cruzeiros. O lazer é uma necessidade básica do ser humano sob três aspectos: biológico, na medida em que consideramos os aspectos físicos e psíquicos do ser humano, pois que é através do lazer que mente e corpo descansam e "recarregam" as energias despendidas durante um período de trabalho; social, pois que é no momento de lazer que o trabalhador tem oportunidade de conviver com familiares (que por vezes os visitam nos portos de parada dos navios) e amigos; existencial, uma vez que o trabalho em excesso aliena o indivíduo, impedindo-o de pensar em sua própria vida e de buscar para ela um rumo melhor do que aquele em que se apresenta.

Todos os descansos, em acepção ampla, prescritos na legislação trabalhista são normas de saúde e direitos indisponíveis dos trabalhadores. Eles têm, por fim maior, resguardar a higidez física e mental de qualquer trabalhador; portanto, a violação a tais repousos, coloca não só ambiente de trabalho em risco, como também a saúde do trabalhador. No presente caso, não há o descanso necessário para a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

recuperação da fadiga, o que pode levar a doenças que conduzem a problemas de saúde e doenças ocupacionais. É sabido que o excesso de tempo de trabalho sem o descanso devido, decorrente de jornadas extensas, leva à fadiga física e psíquica, elevando significativamente o risco de acidentes de trabalho, de doenças profissionais e outras morbidades, fato cientificamente comprovado.

Ressalte-se a sobrecarga de trabalho a que são expostos esses trabalhadores. O serviço deveria ser realizado por um número maior de empregados, de modo que os direitos trabalhistas fossem respeitados, permitindo que o trabalho fosse realizado em turnos fixos, proporcionando uma jornada digna para os trabalhadores.

A prática de trabalhos extras (*side jobs*) ocorre constantemente, impondo sobrecarga muscular com o serviço de carregar malas, pelo menos uma vez por semana, nos dias de embarque/desembarque, assim como o carregamento de carrinho pesados de malas ou toalhas e lençóis.

Obviamente, a prática rotineira da não concessão do descanso de vinte e quatro horas durante todo o contrato de trabalho, da ausência de horários de intervalos intrajornada em horários padrões, que permitam as refeições e o descanso, da ausência de intervalos entre duas jornadas de no mínimo onze horas seguidas, da extrapolação constante e habitual dos horários de trabalho (seja das oito horas diárias, seja das onze horas diárias padrão da empresa) e o constante labor em horas extras, da inclusão de trabalhos extras para os obreiros, cumulada com a ausência de gestão de saúde e segurança, revela um quadro de risco à saúde e integridade física dos obreiros, os quais adoecem com mais frequência em decorrência da baixa imunidade e do cansaço usual, sentem mais dores de costas e punhos (em função do trabalho e intensidade das atividades realizadas) e ficam sujeitos a acidentes de trabalho, muitas vezes pequenos acidentes, como cortes com facas.

A adoção de jornadas extenuantes, extensas e intensas, conjugadas à ausência de política de gestão em saúde e segurança do trabalho pela empresa, revela o descaso com





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

a saúde e segurança dos tripulantes, os quais ficam expostos a acidentes corriqueiros de trabalho e à ocorrência de doenças oriundas do trabalho.

A atividade da empresa explora um navio de cruzeiro que mantém seus trabalhadores em turnos irregulares, sem descanso semanal de 24 horas consecutivas durante todo o contrato ou folgas nos feriados, com jornadas de, no mínimo, onze horas diárias, podendo chegar a dezesseis horas, períodos de descanso fragmentados e frequentemente interrompidos, sem férias etc. A situação apresenta diversos riscos e danos à saúde dos trabalhadores expostos e configura jornada exaustiva. O trabalhador está em permanente sobreaviso e estado de vigília, o que somente faz aumentar a fadiga e os distúrbios de sono-vigília, resultando em exaustão física e mental.

Tal sistema, aliado às demais irregularidades abaixo descritas e fundamentadas, implica em riscos à saúde, vida e integridade física dos trabalhadores do navio.

Essas irregularidades estão detalhadamente descritas e fundamentadas nos autos de infração e documentos que estão em anexo a este relatório (documentos em anexo nº 34, 35 41, 42 e 43).

9) NÃO IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS DE GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

O GEFM constatou, durante a ação fiscal, a ausência de implantação de medidas de promoção, prevenção e preservação da saúde dos trabalhadores e ausência de implantação de medidas de eliminação e/ou controle dos riscos existentes nos ambientes de trabalho.

Ademais, no dia 25/03/2014, foi feito contato, por correio eletrônico [REDACTED] com a preposta da empresa, a Sra [REDACTED] consultando a mesma sobre a existência de Programa de Controle Médico de Saúde

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para a embarcação MSC Magnífica. No mesmo dia, a advogada respondeu informando a inexistência de PCMSO e PPRA, alegando que a embarcação não seria obrigada a ter os Programas, por não se submeter à legislação brasileira.

No caso específico das atividades fiscalizadas e realizadas no estabelecimento em questão, o navio de cruzeiros MSC MAGNIFICA, qual seja, atividades de hotelaria, limpeza, restaurante, bar e buffet, verifica-se a existência de riscos graves e específicos à saúde dos trabalhadores, principalmente porque as atividades exercidas pelos obreiros é intensa e realizada em jornadas exaustivas e pressão psicológica.

Como dito, a fiscalização constatou treze trabalhadores no navio em questão submetidos a jornadas exaustivas. Os treze obreiros laboravam diariamente, de domingo a sábado, nos setores de hotelaria e restaurante, exercendo funções de camareiros, assistentes de camareiros, atendente de bar, atendente de buffet, garçom e assistente de garçom; estavam alojados no navio MSC MAGNIFICA, em cabines duplas que dividiam com outro colega; faziam suas refeições no refeitório do navio destinado aos trabalhadores (chamado de "crew mess") e vestiam uniforme da empresa para o labor diário.

O setor de *housekeeping* (hotelaria) tem como objetivo a limpeza e organização das cabines de passageiros, bem como dos corredores e varandas, que são exercidas diariamente, com jornadas de, no mínimo onze horas, pelos "*cabin steward*" (camareiros) e "*floor runners*" (assistentes de camareiros). Os *floor runners* trabalham recolhendo toalhas, lençóis, roupões, materiais etc, que estão nos quartos e devem ser levados/trazidos para lavanderias ou para o local de armazenamento, além de outras atividades. Também carregam malas. Os camareiros arrumam camas, limpam sofá camas, repõem produtos no frigobar, repõem toalhas e lençóis, limpam banheiros, passam aspiradores de pó nos carpetes, limpam varandas, além de outras atividades. Também fazem recepção de novos passageiros quando do embarque.

Os trabalhadores que exerciam as funções de "*waiter*" e "*assistant waiter*" desenvolviam suas atividades nos restaurantes do navio servindo os passageiros, com



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

atendimento das mesas, servindo comida, bebidas etc. Os trabalhadores que exerciam a função de *"buffet attendant"* realizavam suas atividades nas ilhas dos buffets dos restaurantes servindo comida aos passageiros, repondo pratos quentes, retirando talheres, pratos e copos.

Entre os riscos existentes para esses trabalhadores, citamos em caráter exemplificativo, riscos de natureza física devido à exposição à radiação não ionizante dos raios solares e às intempéries para aqueles que trabalham em bares e às mudanças de temperatura entre ambientes com ar refrigerado e ambiente com calor (o que ocasiona doenças respiratórias comuns entre os trabalhadores); riscos de acidentes com quedas em solo escorregadio, acidentes com instrumentos perfurocortantes, como facas e materiais cortantes, e de queimaduras com fogo e objetos quentes, no caso dos trabalhadores de bares e buffet; riscos de natureza química devido à utilização de produtos químicos para limpeza; além de riscos de natureza ergonômica presentes nas funções diversas nos setores de hotelaria e bar/restaurante, tais como postura de trabalho, esforço físico intenso, sobrecarga muscular, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, trabalho em turnos diversos, entre eles o noturno, repetitividade.

A análise dos registros de atendimento médico (*"medical medical logbook"*) demonstra a existência de acidentes de trabalho, com cortes com facas, quedas, queimaduras, entre outros, o que revela não só a existência dos riscos, como a ocorrência frequente de acidentes de trabalho.

Nota-se que o trabalho exercido é de alta intensidade. Além disso, o movimento dos navios exige contração muscular compensatória, provoca alterações fisiológicas, altera o sono e o equilíbrio.

Doenças respiratórias apresentadas por meio de gripes, sinusites, rinites, alergias e febres são muito comuns nos ambientes de navios de cruzeiros, entre trabalhadores, assim como doenças gastrointestinais, sarampo, rubéola e catapora. As mudanças de clima e temperatura (artificial e natural), bem como o confinamento de muitos





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

trabalhadores no mesmo ambiente por meses seguidos contribuem para a ocorrência de doenças respiratórias e a sua propagação, assim como as demais doenças virais.

Inúmeros são os registros de acidentes no trabalho com materiais e ferramentas cortantes e queimaduras, bem como queixas pela exposição constante a mudanças de temperatura e ambientes, ocasionando problemas e doenças respiratórias, e reclamações pelo esforço físico intenso e sobrecarga muscular, situação que ocasiona problemas posturais, dores nas costas, pulsos, ombros, pés, lombar, joelho e articulações. Os registros de atendimento médico (“medical logbook”) refletem esse quadro, assim como as entrevistas e termos de declarações reduzidas a termo de trabalhadores. Saliente-se que o chefe do setor de hotelaria, o sr. [REDACTED] ao ser questionado sobre as principais queixas de seus trabalhadores, informou à equipe fiscal que são dores nas costas, febre e dores de estômago.

Existe no navio MSC MAGNIFICA um centro médico, com médicos e enfermeiras, para o atendimento dos passageiros e trabalhadores. O funcionamento deste centro médico para atendimento de trabalhadores ocorre em horários pré-estabelecidos, e o tratamento utiliza de remédios e injeções. Há relatos de que os dias de atestado médico não podem ser superiores a três (“medical off”), do contrário, o trabalhador tem que deixar o navio. Ademais, quando há diagnóstico ou suspeita de doença infecto contagiosa, os obreiros ficam em suas cabines isolados dos demais tripulantes e passageiros. Verificou-se que a gestão da saúde dos trabalhadores deste navio alicerça-se no atendimento das queixas médicas e isolamento de trabalhadores que apresentem doenças infecto contagiosas, sem que haja medidas e ações de prevenção do adoecimento decorrente do labor.

Há, nas entrevistas feitas com trabalhadores, nos termos de declarações reduzidos a termo e nos questionários preenchidos, inúmeros relatos de cansaço, fadiga, dores, câimbras, etc – manifestações relacionadas ao trabalho exercido, a sua intensidade e extensão.

É importante, por fim, ressaltar a constatação pela equipe fiscal de problemas na gestão da saúde e segurança do trabalhador, uma vez que a organização empresarial



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

adotada pela MSC CROCIERE S.A. não contempla a promoção, preservação e controle da saúde de seus trabalhadores e nem previne acidentes ou doenças, visto que não há efetiva política de gestão da saúde ocupacional, que abranja as exigências do ordenamento jurídico brasileiro.

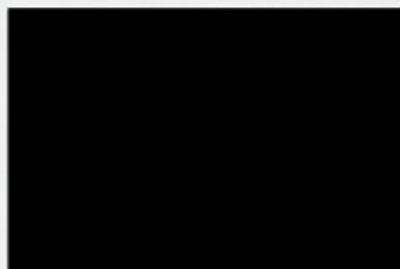
Essas irregularidades, atreladas ao sistema de jornada exaustiva praticado pela empresa (com suas diversas ilicitudes), revelam uma situação de riscos à saúde e integridade física dos trabalhadores a bordo do navio MSC MAGNIFICA.

A conduta omissiva do empregador prejudica a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, bem como prejudica o controle dos riscos existentes no trabalho, acarretando uma maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de danos à saúde dos trabalhadores.

Foram lavrados os autos de infração nºs. 203.311.914 e 203.311.698 (documentos em anexo nº 37 e 36).

10) ASSÉDIO MORAL

Outro fator de grande relevância para a saúde mental dos trabalhadores é o fato de o trabalho de alguns obreiros no navio MSC MAGNIFICA ser realizado sob forte pressão psicológica dos superiores hierárquicos. Assim, em agravamento à extensão da jornada de trabalho, à intensidade das atividades exercidas, à intensidade de algumas funções (como a de carregamento de malas nas madrugadas que antecedem ao desembarque) e à insuficiência e falta de regularidade dos períodos de descanso, foi constatado que os trabalhadores resgatados na presente ação eram submetidos a uma série de condutas de abuso de poder diretivo exercidas por prepostos do empregador, configurando a prática de assédio moral. A característica de exaustividade de suas jornadas de trabalho era agravada por condutas extremas de pressão psicológica





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

exercidas pelos prepostos, levando a o trabalhador ao esgotamento de suas condições físicas e psíquicas.

Diversos foram os relatos de ocorrências e depreciação por parte dos superiores hierárquicos. Essa depreciação ocorria de várias formas, intencional e reiteradamente, à imagem e ao desempenho dos empregados, sem justa causa. Além de tratamento com excessivo rigor, ocorriam ordens que podiam sobrecarregar o empregado de atividades, impedir a continuidade de um serviço, exigir cumprimento de horários fora das escalas pré-estabelecidas, sem anotação dessas jornadas extraordinárias e sem remuneração, trocar os turnos de trabalho sem aviso prévio, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica, ferindo sua dignidade, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Há relatos ainda de ameaças e aplicação de “warnings” (advertências) injustificados. Em reuniões de equipe, era usual a prática de desmoralizar um trabalhador ou grupo de trabalhadores publicamente, além de atos de insultos e hostilização explícitos, pela condição de nacionalidade, gênero ou orientação sexual do trabalhador, tratando-o com palavras de baixo calão.

Houve relatos de desvio de função e de não fornecimento ou retirada do funcionário de seus instrumentos de trabalho, impedindo-o de realizar certas tarefas, conforme determina a empresa, a sua função, e sugerindo que se o trabalhador não estivesse satisfeito e não aguentasse o ritmo de trabalho por estar com a saúde debilitada, que pedisse demissão do trabalho.

Observou-se que ameaças e perseguições acabam por se relacionarem com as jornadas de trabalho – horários de entrada e saída, intervalos durante a jornada, atendimento de mesas de passageiros até horários na madrugada, horários e dias de “stand by”, designações para realização de trabalhos extras -, interferindo diretamente na rotina do trabalhador que é submetido a situações de humilhação e constrangimento.

Ademais, há relatos de trabalhadores que teriam intervalo com folga durante períodos em que o navio estava atracado em porto brasileiro – Santos, por exemplo –





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

mas não puderam usufruí-lo, em função de proibição da chefia. Essa situação prejudicava sobremaneira os trabalhadores e tinha a intenção deliberada de fazê-lo, visto que muitas vezes parentes de trabalhadores viajavam de suas residências até o porto de Santos para encontra-los após longo período de distância física.

A título de exemplos, elencamos alguns trechos de declarações colhidas no curso da ação fiscal.

Segundo o trabalhador [REDACTED] "o nacional filipino [REDACTED] que era o Chefe do Setor 'Chief Housekeeping' queria obrigá-lo a marcar o fim das horas trabalhadas em seu controle eletrônico de ponto, mas exigia que ele voltasse ao trabalho sem marcar este reinício. Diante da recusa o Sr. [REDACTED] teria usado expressões pejorativas, tais como "brasileiro é preguiçoso", "brasileiro não presta", e "que deve ser tratado com pressão, senão não trabalha" (termo de declaração em anexo – documento nº 08).

[REDACTED] informa que "foi advertida pelo Chefe [REDACTED] porque não distribuiu os papéis sobre segurança dos passageiros nas cabines; que, quando foi reclamar sobre a advertência, o chefe [REDACTED] disse que não estava ali para brincar, 'que brasileiro é preguiçoso'; que após isso, numa situação em que foi pressionada a assinar o registro de ponto, respondeu que não o faria porque não estava ali brincando, mas trabalhando; Que eles coagem os trabalhadores a assinarem o registro de ponto adulterado; que é um prática comum da empresa; que já sofreu assédio sexual em outro navio (MSC Música) da mesma empresa; que este estrangeiro de nome [REDACTED] soltava piadas chamando-a para acabar o namoro, para ver um filme no seu quarto. Informa que quem não topava levava advertência; que chegou a reclamar sobre o assédio sexual para o hotel manager; que sabe de muitos que tornam a vida das meninas um inferno, caso elas não queiram "transar" com o assediador; que isso é muito comum; que já adoeceu a bordo; que há pressão com os próprios médicos para ninguém receber mais que três dias seguidos de licença-médica; que no exterior, o tratamento é muito pior e a pressão também" (termo de declaração em anexo – documento nº 11).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

O assistente de camareiros [REDACTED] do mesmo setor, informa que *“nos dias de embarque e desembarque de passageiros ele trabalha de 06:00 às 22h, por vezes sem intervalo para almoço ou descanso. Declara ainda que quando ele reclamava que estava com fome, os chefes davam dez minutos para comer e diziam que “brasileiro reclama demais”, “que brasileiro não gosta de trabalhar”, “que brasileiro é preguiçoso”. Reforça que este tratamento desrespeitoso é comum dentro do navio; e que já ouviu o Chefe [REDACTED] falar que “trabalhadoras brasileiras no navio só servem pra sexo, são putas, e os trabalhadores homens não servem para trabalhar” (termo de declaração em anexo – documento nº 19).*

O assistente de garçom [REDACTED] declarou a seguinte situação à equipe fiscal: *“que teve um problema com um superior, por ter sido testemunha de um ato de racismo e homofobia em relação a um colega; que um capo (chefe) chamou seu colega de “culeiro negro”, que significa, pejorativamente, homossexual negro, e que disse, em inglês, que não gostava dele por ser negro; que denunciou essa situação para o staff captain do navio e que a denúncia foi encaminhada para a polícia federal; que depois desse dia passou um longo período sem receber o off” (termo de declaração em anexo – documento nº 07).*

O assistente de garçom [REDACTED] acompanhado de sua esposa [REDACTED] relatou o seguinte: *“que sofreram assédio moral desde de Buenos Aires quando [REDACTED] argumentou uma ordem dada pela [REDACTED] a qual é namorada do metre [REDACTED] que foi pedido ao mesmo para recolher e levar os pratos de varias estações do restaurante, que ele fez o serviço, que são mais ou menos 42 pratos por estação, que quando terminou pediu para ele limpar as mesas de outra estação que não eram seu serviço habitual mais que foi feito, que depois o metre o chamou e disse que o depoente era mal [REDACTED] que tinha que respeitar a mulher dele, que disse que ia acabar com ele e com a sua esposa, que o depoente achou que fosse apanhar, que o depoente tentou pedir desculpa e o metre não aceitou dizendo que [REDACTED] era pior do que lixo, que levou um warning no mesmo dia e um cancelamento da folga semanal, os quais não foram assinados sendo apenas*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

verbal porque foi alegado que tinha chego atrasado mas que tem pessoas que podem provar que o mesmo estava no local, que a partir daí começaram as perseguições não só com o [REDACTED] mas também com pessoas próximas dele, que por causa disso a sua esposa [REDACTED] foi rebaixada de cargo voltando para o buffet, que agora está trabalhando numa linha quente, a qual geral queimaduras frequentes também carrega as panelas que são muito pesadas, que no dia seguinte o metre ameaçou com palavras baixas, que por causa das ofensas não conseguiu trabalhar direito no dia, porque estava muito chateado e com medo, que no dia da fiscalização do dia 14/03/14 quando voltou do período de folga o metre estava esperando e chamou-os dizendo que se ele (metre) não saísse preso, o casal já sabia o que iria acontecer, que o depoente relata que isso está gravado, pois ficaram com medo de serem desembarcados, que há dois dias atrás ficou sabendo que levou um warning referente a ameaça que tinha recebido anteriormente, que a sua esposa [REDACTED] está prejudicada sem motivos aparentes e que acha que deve ser por causa do desentendimento” (termo de declaração em anexo – documento nº 10).

A camareira [REDACTED] relatou: “que os chefes chamam os brasileiros de “vagabundos”; que os chefes “dão em cima” das tripulantes dizendo que elas terão vida melhor; que os chefes falam que brasileira gosta de vida boa e se quiserem podem ter vida boa se ficarem com eles; que viu o [REDACTED] chefe do housekeeping antes do [REDACTED] no navio Magnifica, falar essas coisas para [REDACTED], camareira, e pegar em seu corpo; que a [REDACTED] ameaçou que iria na Polícia Federal e o [REDACTED] ficou mais manso”. Relatou também “que pediu ao capo [REDACTED] no dia 23.02.14, em Santos, um descanso das 13h30min às 16h30min para poder encontrar sua mãe que tinha ido de Florianópolis a Santos para visita-la; que o chefe não deixou ela sair nesse dia, mesmo sendo no seu horário de descanso, porque tinha que fazer a “linha de embarque” para recepção dos novos passageiros; que mesmo assim descumpriu a ordem e encontrou sua mãe das 13h às 16h30min; que depois disso o chefe falou que iria puni-la com um warning porque ela tinha descumprido uma ordem dele; que então falou com o chefe que não descumpre ordens, não tem reclamações de passageiros, é boa funcionária e pediu



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

desculpas por ser sua mãe; que então o chefe não deu o warning, e falou que dessa vez passaria” (termo de declaração em anexo – documento nº 16).

Saliente-se que foram preenchidos 175 (cento e setenta e cinco) questionários por trabalhadores brasileiros do navio MSC MAGNIFICA, dentre os quais 105 relataram casos de perseguição e assédio moral por suas chefias. Trata-se de mais de mais de cinquenta por cento dos trabalhadores brasileiros da empresa (que eram 244 no total, no início da ação fiscal).

As atitudes reiteradas dos chefes, assistentes e prepostos da empresa tinham o claro objetivo de desestabilizar emocionalmente o trabalhador, vulnerabilizando-o ainda mais, colocando em risco ou afetando sua saúde física, mental e psíquica, ferindo sua dignidade, ameaçando seu emprego e degradando o clima do ambiente de trabalho.

O teor dos relatos repete-se sempre no mesmo sentido de que há perseguição de algumas pessoas, em regra brasileiros, com humilhações, ofensas públicas, aumento de serviço extra, demonstrando um quadro de degradação das condições de trabalho desses obreiros, e agravando os prejuízos já causados pela submissão deles às jornadas exaustivas de trabalho.

11) IRREGULARIDADES NOS PAGAMENTOS DAS VERBAS TRABALHISTAS

A auditoria realizada pelo GEFM concluiu pela existência de irregularidades nos pagamentos feitos aos trabalhadores a título de verbas salariais. Foram lavrados autos de infração que demonstram a reiterada ausência de pagamento INTEGRAL de verbas trabalhistas (como adicional noturno, horas extras, reflexos sobre os descansos semanais remunerados etc.), evidenciando a conduta de frustração de direitos trabalhistas pelo grupo econômico empregador (documentos anexos nº 38, 39 e 44).

No curso da ação fiscal, restaram constatadas pelo GEFM as seguintes situações:





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

1. a empresa deixa de remunerar seus empregados com as horas extras efetivamente trabalhadas, mas que não aparecem nos controles de jornada (manual e eletrônico) em razão de fraude e adulteração no sistema de controles de horários de entrada e saída dos obreiros;

2. os salários não são pagos na sua inteireza no prazo legal, uma vez que parte deles fica como crédito para o mês seguinte;

3. são realizados descontos ilegais nos salários;

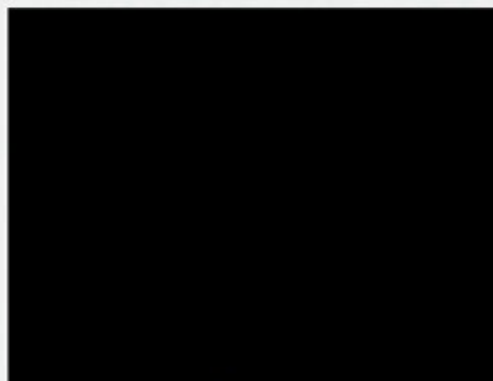
4. a remuneração contida nos contra cheques apresenta-se de forma complessiva, impedindo que o trabalhador confira os valores dos bônus e comissões a que faz jus;

5. há prática de pré-contratação de horas extras com valores fixos;

6. a empresa não remunera o trabalho noturno de seus empregados com um acréscimo de, pelo menos, 20% sobre a hora diurna.

A auditoria dos documentos apresentados pela empresa, seja em meio digital, seja em meio físico, durante as inspeções, as entrevistas, termos de declarações de chefe e trabalhadores, bem como o acompanhamento *in loco* de pagamento de trabalhadores no dia da inspeção (em 29/03/2014), demonstram as referidas irregularidades.

A auditoria realizada pela equipe fiscal constatou que a empresa manipula e altera o registro de jornada de seus empregados, como descrito deste relatório. O conjunto de fatos e provas descritos e elencados no auto de infração nº 2013.311.434, comprova e demonstra essa situação. As situações descritas no referido auto de infração comprovam a realização de horas extras, que chegam a 16 (dezesseis) horas diárias, mas que não são, em nenhum mês, pagas pela empresa, como se pode depreender a partir da auditoria dos contra cheques. Assim, verificou-se, pois, que a empresa deixa de computar efetivamente as horas extras trabalhadas em sua totalidade e, conseqüentemente, não realiza o pagamento dessas verbas trabalhistas que compõem o salário INTEGRAL dos seus trabalhadores.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Saliente-se que até mesmo as horas extras registradas em controle manual da jornada não são pagas pela empresa. É o caso das horas extras exercidas no mês de março de 2014 pelos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] todos assistentes de camareiros, conforme ficou registrado no controle manual de ponto fotografado pela equipe fiscal. Essas horas não entraram nos pagamentos feitos pela empresa quando do desembarque dos mesmos no dia 01/04/2014.

As jornadas de trabalho apuradas pela fiscalização e regularmente cumpridas pelos trabalhadores em jornadas exaustivas, em todos os dias da semana, sem nenhum dia de descanso de pelo menos 24 horas durante a vigência do contrato de trabalho, constam em planilha elaborada pela fiscalização. Com a breve análise do documento é possível perceber que a jornada semanal trabalhada de todos os empregados em muito ultrapassa a jornada estabelecida em lei, que é de 44 horas semanais. Cabe ressaltar, que embora a jornada de trabalho imposta pela a empresa, para ser cumprida pelos trabalhadores, afronte os preceitos legais, é devido e deve ocorrer o pagamento das horas sobressalentes laboradas, ou seja, aquelas laboradas a partir da 44ª hora semanal, com o devido acréscimo do percentual de 50% e 100% sobre o valor da hora normal.

Mas não há quaisquer evidências de pagamentos das horas extras laboradas. Como comprovante dos valores pagos, a empresa apresentou à fiscalização os contra cheques. Os contra cheques são os recibos que demonstram os valores auferidos, em determinado mês, por cada empregado, o valor de descontos, o saldo não pago do mês anterior e o saldo a pagar acumulado (considerando o saldo anterior e o saldo do mês em questão). Ao analisar detidamente esses contra cheques (documentos anexos ao auto de infração nº 203.315.103), observamos a ausência de referência ao valor devido de horas extras efetivamente laboradas.

A título exemplificativo, citamos o trabalhador [REDACTED] que conforme demonstrado na planilha anexa, laborava todos os dias da semana e com jornada mínima de 11 horas diárias, chegando a trabalhar 16 horas por dia, perfazendo total semanal de 89hs30min (45hs30min acima da jornada

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

normal de 44 horas, mais que o dobro), numa média diária de 12hs47min. No mês inteiro, trabalhando nessa jornada, o trabalhador deveria ter recebido aproximadamente 200 horas a título de horas extras. No entanto, conforme demonstram os comprovantes, nenhuma hora extra foi paga.

A empresa, além de não pagar as horas extras trabalhadas, também não realiza o pagamento integral do salário constante nos contra cheques, uma vez que parte desses salários fica como crédito para o mês seguinte ou são arrolados cumulativamente para serem pagos no fim do contrato. Esta é a segunda ocorrência da irregularidade em questão: a empresa não realiza os pagamentos de todo o valor contido nos contra cheques como valores devidos aos trabalhadores pelo labor naquele mês.

É nos contra cheques mensais que ocorrem a demonstração dos valores credores e devedores do empregado e o saldo final (valor a receber) que cada empregado tem a receber. Da minuciosa análise desses contra cheques, constatamos que a empresa tem por hábito não quitar integralmente o salário dos seus empregados, restando sempre um saldo positivo a receber, que acaba sendo somado aos próximos meses e acumulados numa espécie de saldos de valores a receber. Esta prática está detalhadamente descrita no item 13.3., item “3”, deste relatório.

Os valores auferidos mensalmente de cada trabalhador, bem como os pagamentos efetuados pela empresa e os saldos acumulados a receber até o final de fevereiro/2014, constam de planilha anexa e evidenciam essa prática da empresa (documento anexo ao auto de infração nº 203.315.103).

A terceira forma de materialização desta irregularidade está no não pagamento integral dos salários por conta da realização de descontos indevidos e ilegais nos salários dos obreiros. Há efetivo desconto mensal de todos os empregados do valor de U\$ 75,00 (setenta e cinco dólares), a título de “Fund Deduction”, o que também está descrito no contrato de trabalho firmado entre a autuada e seus trabalhadores. Conforme depoimento do Sr. [REDACTED] chefe do setor de recursos humanos no navio MSC MAGNIFICA, o desconto era realizado a título de retenção e não soube informar





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

se eram ou não repassados ao final, nem com base em que eram realizados tais descontos. Informou o Sr. [REDACTED] em termo de declarações reduzido a termo: *“Que nos contratos feitos com os tripulantes há previsão de um desconto de US\$ 75,00 por mês a título de fundo de retenção, que não tem certeza da finalidade dessa retenção, apenas que está no contrato; que não sabe informar se são devolvidos no final, que quem sabe é o escritório geral”* (termo de declaração em anexo – documento nº 21).

Saliente-se que a empresa não comprovou a devolução dos valores retidos como “fund deduction”. Ademais, membros da equipe fiscal acompanharam pagamentos de rescisões dentro do navio MSC MAGNIFICA nos dias 29/03/2014 e 01/04/2014 a trabalhadores diversos (como, por exemplo [REDACTED] e os onze trabalhadores que desembarcaram em função da constatação de trabalho em condições análogas às de escravo) e não constataram quaisquer devolução de valores.

Verificou-se, na auditoria dos contra cheques, outros tipos de despesas descontadas, tais como: ALLOTMENT - Atribuição; CREDIT NEXT EMBARK – Crédito do próximo embarque; DEBIT LAST EMBARK - Débito do último embarque, valores que ficaram pendentes de pagamento do contrato anteriormente firmado do empregado com o empregador; TRAINING COURSES – RECOVERY - Cursos de Formação – Recuperação, valores referentes cursos de capacitação; PANAMANIAN SEAMEN BOOK – cartão Panamá; despesas preparatórias para o embarque do trabalhador como treinamentos, exames médicos, etc.

Além desses descontos, constatou-se que a empresa realiza descontos de parte dos primeiros salários para custear despesas com passagens aéreas caso os trabalhadores desistam do serviço sem terem trabalhado o suficiente para pagar os valores. Tentando explicar esses descontos realizados nos contra cheques dos trabalhadores, o Sr. [REDACTED] afirmou: *“Que no primeiro mês de contrato dos tripulantes a empresa tem a política de pagar apenas 80% do salário e deixar 20% retidos. Que quando a pessoa terminar o contrato total (os dez/nove meses) vai receber o que ficou retido. Que se a pessoa quiser desembarcar antes irá receber o valor para custear suas despesas com*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

passagens aéreas e o que for necessário (visto, hotel, transfer). Que as pessoas que têm os 20% descontados não são todos os tripulantes, apenas alguns que podem desembarcar e precisar do dinheiro, como por exemplo indonésios no Brasil e brasileiros na Europa. Que isso acontece porque no passado muitos tripulantes deixavam o navio e a empresa tinha que arcar com o custo das passagens de volta e os trabalhadores não tinham esse dinheiro. Que um conjunto do uniforme é grátis para os brasileiros, que antes era cobrado no gasto do navio e depois era reembolsado para o tripulante brasileiro; agora a empresa mudou o sistema e não vai mais cobrar o primeiro uniforme. Que o segundo e o terceiro e os demais uniformes têm que pagos pelo tripulante”.

É importante registrar que não há uniformidade de cobrança e nem critérios claros para a realização dos descontos. Com exceção do “fund deduction”, há valores que alguns deixam de receber enquanto outros não. E também que alguns desses valores são dívidas contraídas antes mesmo dos trabalhadores adentrarem no navio para início dos trabalhos, a exemplo do Panamanian Seamen Book, que são despesas preparatórias ao embarque providenciadas fora das dependências do navio. Dessa forma, descontos diversos são feitos nos salários dos trabalhadores, sem que eles possam entender a legalidade e proveniência dos mesmos.

Cabe ressaltar que os trabalhadores que laboram no navio MSC MAGNIFICA, pelas próprias características que a relação de trabalho impõe, aliados ao contexto do meio ambiente confinado em que são executados os serviços, ficam em situação vulnerável. **Essa vulnerabilidade é agravada pelo fato de muitas vezes já iniciarem os trabalhos com dívidas contraídas com a empresa e pela retenção de seus documentos, em especial do passaporte.** Os trabalhadores são obrigados a solicitarem os passaportes caso precisem sair do navio em portos estrangeiros. Caso não haja liberação do documento, o trabalhador não pode deixar o navio.

A retenção de documentos, conforme declarado pelo Sr. [REDACTED] ocorre no “check in” dos trabalhadores, ou seja, quando do embarque do obreiro no navio, e é devolvido no desembarque. Conforme o Sr. [REDACTED] “que o check



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

in consiste em conferir e guardar os documentos exigidos dos tripulantes (para apresentar às autoridades, se houver necessidade), tais como: os passaportes, Panamá book, vacina de febre amarela, Bienal Medical e outros". (...) "Que os documentos são devolvidos no check out".

A existência de salário complessivo está evidente na análise de alguns contra cheques. As verbas salariais não são bem definidas e os trabalhadores não sabem qual o valor dos bônus e abonos de cada cruzeiro que são pagos pelos passageiros. Percebe-se que mesmo valores de natureza variável, como gorjetas e serviços extras são pagos em rubrica fechada e fixa mensal. O salário é apresentado aos trabalhadores como um valor total fechado e não é possível detalhar todas as suas verbas.

Verificou-se, também, que a empresa tem a prática ilegítima de pré-contratação horas extras fixas nos contratos com seus obreiros.

Durante a entrevista com os trabalhadores, estes informaram que, na fase de seleção e contratação com a intermediação das agências recrutadoras, a promessa salarial apresentava valores de 1.100 dólares a 1.700 dólares, para as funções de camareiro, assistente de camareiro, garçom, assistente de garçom, atendente de buffet e bar. Correios eletrônicos trocados entre agências e trabalhadores demonstram os salários ofertados (documento em anexo ao auto de infração nº 203.315.103). Quando da celebração do contrato, este previu a pré-contratação de horas extras que excedessem a oitava diária até completar uma jornada de 11 (onze) horas, ou seja, três horas suplementares, bem como as horas extras de domingos, sábados e feriados (documento em anexo). Assim, o trabalhador com promessa de salário de US\$ 1.100 teria que trabalhar, na verdade, por 77 horas durante a semana para receber o valor completo, o que de fato ocorria, já que a pré-contratação de horas extras é a praxe da empresa.

Como exemplo, cita-se o Sr. [REDACTED] (assistente de camareiros), admitido em 20/11/2013 com promessa salarial de US\$ 1.100,00 mensais. O trabalhador no mês de dezembro de 2013 recebeu de salário US\$ 745,00 mais US\$ 356,16 de abono adicional (contra cheque em anexo). Esses valores

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

somados computam U\$ 1.101,16 dólares, o que segundo o contrato firmado inclui valores que remunerariam oito horas normais de trabalho mais três horas de labor extra. Dessa forma, o salário combinado de 1.100 dólares corresponde a onze horas de trabalho, o que demonstra que o salário do empregado é bem menor, mas com as três horas extras pré-contratadas somadas, mais um bônus, dá o salário final. E a jornada, que segundo o contrato é de quarenta horas por semana, passa a ser de 77 horas por semana.

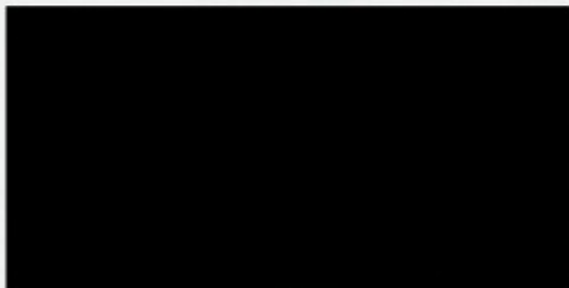
A pré-contratação de horas extras não é permitida no nosso ordenamento jurídico. Dispõe a Constituição da República, em seu artigo 7º, caput, que

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social", sendo disposto nos incisos XIII e XVI, respectivamente, "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" e "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal".

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispõe no seu art. 59 que

"a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho", sendo o único caso excludente de pagamento dessas horas quando houver correspondente compensação, segundo § 2º do mesmo artigo 59 da CLT, "poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias".

Pelo normatizado em nossa legislação constitucional e infraconstitucional todo trabalho superior à jornada diária máxima de oito horas diárias deve ser remunerado como excedente. Pré-contratar um número de horas maior que o permitido legalmente quando da formalização do acordo de trabalho é embutir no salário base desses trabalhadores as horas que seriam extraordinárias. É informá-lo que seu salário será





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

pago mediante mais trabalho, uma vez que seu salário-hora será menor quando incluídas as três horas extras habituais.

A pré-contratação de horas extras na celebração do contrato é ilegítima porque descaracteriza a natureza extraordinária da prorrogação da jornada normal de trabalho. O salário contratual do empregado é aquele com o acréscimo das horas extras pré-contratadas. Isso porque, se há trabalho extraordinário, deve ser pago separadamente pelo empregador.

Horas extras pré-contratadas são nulas e remuneram apenas as horas da jornada normal de oito horas, o que significa que o valor pago refere-se às quarenta horas semanais e não às setenta e sete horas semanais realizadas (minimamente). Conforme o ordenamento jurídico brasileiro, as demais horas trabalhadas devem ser remuneradas.

Quanto ao posicionamento do Judiciário sobre a matéria objeto de autuação, temos que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já pacificou entendimento de que essa atitude da empresa é ilegal, sendo que o valor acordado entre as partes somente remunera a jornada regular do obreiro, não computando, por conseguinte, as horas extraordinárias realizadas. Dispõe a súmula 199 do TST que

"a contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento)".

Esclarece-se que, a despeito da súmula fazer expressa menção à categoria dos bancários, é certo que o entendimento nela consubstanciado se aplica aos demais casos análogos como já bem definiu o próprio TST em outros julgados, como, por exemplo:

"a Súmula nº 199 deste c. Tribunal Superior do Trabalho, ao tratar da nulidade da contratação de hora suplementar no momento da admissão do empregado, embora conserve em seu título a menção a "bancário", não contém diretriz de impedimento para sua aplicação analógica a outros empregados em geral, de modo que a c. Turma, ao assim entender e estendê-la ao autor, diante das disposições legais de limitação da jornada e da exceção de sua prorrogação, além do caráter de proteção do trabalhador, não proferiu entendimento contrário ao referido verbete sumular. Não há porque distinguir o objetivo do legislador. Tanto no art. 59 quanto o art. 224 da CLT, o





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

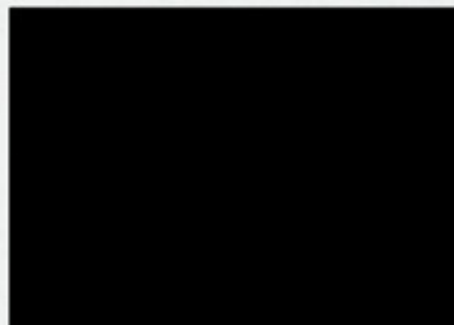
que se prevê é a duração normal da jornada de trabalho. As horas extraordinárias demandam extraordinariedade, por óbvio. Se precontratadas, elas se tornam ordinárias, e num momento em que há limitação do elemento volitivo do emprego, pela necessidade básica de emprego” (Acórdão do processo E-ED-RR - 8345300-48.2003.5.04.0900, de 11 de fevereiro de 2010, Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga).

Diante do exposto, é de concluir que o valor presente nos contratos de trabalho firmados entre os obreiros e a empresa autuada somente remunera a jornada normal de trabalho, estando pendente de pagamento as horas suplementares prestadas.

Por fim, constatou-se que a empresa não paga nenhum adicional pela hora noturna trabalhada, ou seja, o valor da hora noturna é igual ao da diurna e o não há diferença para quem trabalha à noite e quem trabalha durante o dia.

A Constituição Federal do Brasil dá importância ao tema e prevê, no seu Art. 7º, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”: “IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”. A Consolidação das Leis do trabalho dispõe sobre o trabalho noturno na sua seção IV, art. 73: “Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna”.

No caso em questão, o trabalho de alguns obreiros dos bares, restaurantes e buffet é realizado em todos os turnos (manhã, tarde e noite) e as escalas de trabalho são modificadas constantemente, conforme a conveniência do empregador, chegando a horários que vão até a madrugada, por conta dos serviços prestados aos passageiros, em jantares e confraternizações. Os trabalhadores do setor de hotelaria, por sua vez, laboram em jornadas noturnas, após as 22h00min, diariamente, e até às 02h00min em dias que antecedem ao embarque e desembarque de passageiros (como visto), e também não recebem o adicional devido.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

As ilicitudes aqui descritas estão consignadas nos autos de infração n.ºs. 203.315.103, 203.312.261 e 203.312.597 (documento anexos n.º 44, 38 e 39).

12) IRREGULARIDADES CONSTATADAS. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Em face das irregularidades constatadas na ação fiscal, foram lavrados os autos de infração a seguir relacionados. Os textos desses autos de infração podem ser lidos na íntegra nas cópias em papel que seguem em anexo, assim como os documentos que os acompanham (documentos anexos n.º 33 a 45).

Os autos de infração foram lavrados na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, local em que foi realizada auditoria de documentos e constatadas as infrações. Dos treze autos de infração lavrados contra a autuada, doze foram entregues em 11/04/2014 à preposta da empresa, e um foi enviado pelos Correios em 14/04/2014, conforme Termo de Registro de Inspeção (documento anexo n.º 46). Todos foram protocolizados na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia – SRTE/BA, onde formaram os respectivos processos administrativos de imposição de multa.

	Nº do AI	CIF	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	203.311.264	[REDACTED]	00010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	203.311.434	[REDACTED]	000057-4	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

Secretaria de Inspeção do Trabalho

3	203.311.574		000036-1	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
4	203.311.698		109042-9	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
5	203.311.914		107059-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
6	203.312.261		000365-4	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
7	203.312.597		001478-8	Art. 73, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de remunerar o trabalho noturno com um acréscimo de, pelo menos, 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.
8	203.312.945		000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
9	203.314.484		000035-3	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
10	203.314.531		000044-2	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de 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.
11	203.314.573		000018-3	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
12	203.315.103		001398-6	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

13	203.321.707	[REDACTED]	000394-8	Art. 477, § 6º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais.
----	-------------	------------	----------	---	---

13) CONSTATAÇÃO DE TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. RESGATE DE ONZE TRABALHADORES. MEDIDAS ADOTADAS PELO GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

O acervo probatório, os fatos descritos neste relatório, as irregularidades constatadas e detalhadamente fundamentadas, principalmente no item 8 e subsequentes, demonstram que 13 empregados laboravam em jornadas exaustivas, submetidos a 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.

Diante a constatação da sujeição de trabalhadores a jornadas exaustivas, verificou-se o descumprimento pela autuada de condições de saúde e segurança, bem como de normas trabalhistas e constitucionais que caracterizam a sujeição de trabalhadores a condições análogas às de escravo, situação que enseja a ruptura do pacto laboral, por culpa do empregador, tanto por graves questões de Medicina e Segurança do Trabalho, como pelo não cumprimento das obrigações contratuais.

A norma do art. 2º – C, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, acrescentado pela Lei nº 10.608, de 23.12.2002, estabelece: “O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de **trabalho forçado** ou **reduzido a condição análoga a de escravo**, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, **será dessa situação resgatado**.”.

Assim, diante da situação constatada, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), em reunião realizada na sede do Ministério do Trabalho e Emprego no Porto de Salvador/BA, notificou (termo de notificação e ata de reunião em anexo –



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

documentos nº 04 e 05), no dia 01 de abril de 2014, o comandante do navio MSC MAGNIFICA, o Sr. [REDACTED] acompanhado dos seguintes funcionários do grupo econômico: Sr. [REDACTED] da empresa MSC CROCIERE S.A., passaporte [REDACTED] [REDACTED] CPF [REDACTED], visitador de navios da empresa MSC SHIPPING DO BRASIL LTDA., e [REDACTED] CPF [REDACTED] Coordenador de Operações da MSC SHIPPING DO BRASIL LTDA), dando-lhes ciência dos fatos, nos termos dos art. 41 caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 9º da CLT, art. 630, §§ 3º e 4º da CLT, art. 11 da Lei n. 10.593/2002, art. 2º. "C" da Lei n. 7.998/1990, arts. 5º, 13 e 14 da Instrução Normativa n. 91/2011 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada no DOU de 06/10/2011 Seção I pág. 102, cláusulas I. "b", II, II "a", VI, VIII, XIII e XIV, e art. VIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Os representantes da empresa MSC CROCIERE S.A. foram notificados para adotar as medidas determinadas pelo ordenamento jurídico pátrio, a seguir consignadas:

- i) Interromper imediatamente as atividades laborais desses trabalhadores;
- ii) Providenciar a retirada dos trabalhadores listados e alojá-los em local adequado e digno em estabelecimento da rede hoteleira, com fornecimento da alimentação, sem custo para os trabalhadores, até a sua apresentação às autoridades de inspeção do trabalho brasileiras, na sede do Ministério do Trabalho e Emprego no Porto de Salvador/BA, para que seja possível o atendimento e verificação do cumprimento de todos os itens desta notificação;
- iii) Promover a anotação dos contratos de trabalho dos trabalhadores, em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, nos termos do artigo 29 da CLT. Caso o trabalhador não mantenha consigo a CTPS a bordo, fica facultado à empresa promover a anotação do contrato de trabalho em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

CTPS provisória que será emitida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, quando da apresentação dos trabalhadores;

- iv) Realizar o registro dos trabalhadores listados no anexo I em livro, ficha ou sistema eletrônico, na forma do art. 41 da CLT;
- v) Realizar o pagamento de todas as verbas de natureza trabalhistas não quitadas com os trabalhadores até o momento, nos termos estabelecidos no artigo 7º. da Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, e demais leis trabalhistas brasileiras, inclusive salários, horas extraordinárias (consideradas as que tiverem excedido a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais), descansos intra-jornada ou inter-jornada menores que o estabelecido em lei, adicional noturno, e rescindir os contratos de trabalho, com fundamento no art. 2º. "C" da Lei n. 7.998/1990, realizando as competentes anotações em CTPS e efetuando o pagamento das verbas de natureza rescisória, com o ressarcimento de eventuais verbas custeadas pelo trabalhador e não reembolsadas pelo empregador, sob a rubrica de treinamentos, cursos, diplomas, documentos necessários ao exercício da função, passagens de deslocamento até local de embarque, ou similares;
- vi) Garantir que o alojamento e a alimentação serão fornecidos até a efetivação e pagamento das rescisões de contrato de trabalho e providenciar o retorno dos trabalhadores aos locais de origem;
- vii) Comunicar ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel o local em que ficarão alojados os trabalhadores.

LISTA DOS TRABALHADORES SUBMETIDOS À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO:



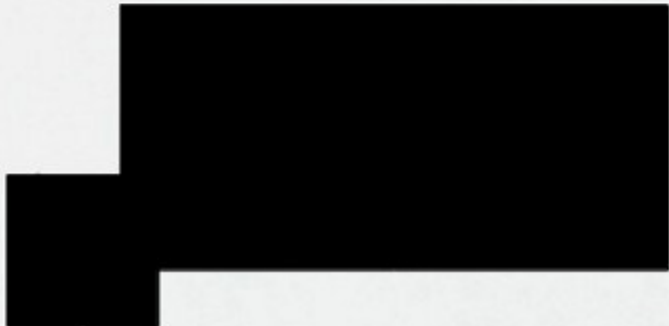
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

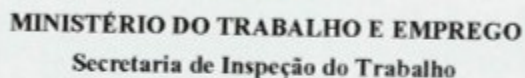
Secretaria de Inspeção do Trabalho

2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	

Após os esclarecimentos acerca da configuração do trabalho desenvolvido pelos 13 trabalhadores à condição análoga a escravo, a empresa foi informada, dentre outros fatores, que o vínculo trabalhista deveria ser cessado e os trabalhadores retirados daquela situação. Dentre as providências a serem tomadas, o empregador deveria fazer e apresentar ao GEFM os cálculos das verbas rescisórias, incluindo eventuais pagamentos pendentes e valores não pagos no curso da prestação laboral e ainda, efetuar os pagamentos com o acompanhamento dos membros do GEFM. Além dos cálculos da empresa, a equipe fiscal informou que faria os cálculos para checagem.

Os Srs. [REDACTED] visitador de navios da empresa MSC SHIPPING DO BRASIL LTDA, e [REDACTED] Coordenador de Operações da MSC SHIPPING DO BRASIL LTDA, após conversa telefônica com a Sra. [REDACTED] passaram a providenciar o desembarque os trabalhadores. A empresa realizou o pagamento do saldo de salário do mês de março de 2014 (até o dia 31/03/2014 apenas) dentro do setor de recursos humanos do navio MSC MAGNIFICA.





Durante a ação fiscal, como dito, a equipe fiscal conversou com diversos chefes e assistentes de chefes do navio MSC MAGNIFICA, solicitou informações verbais acerca de documentos e condutas, modos de organização do trabalho e gestão empresarial, tomou a termo a declaração de dois deles (Sr. [REDACTED] [REDACTED] correspondeu-se com a preposta da empresa no Brasil, Sra. [REDACTED] Quintana, tratou com dois representantes da empresa que dirigiram-se à Secretaria de Inspeção do Trabalho em Brasília-DF, em 21/03/2014 (os Srs. [REDACTED] [REDACTED] Diretor Financeiro, e [REDACTED], Diretor Geral) e reuniu-se com os representantes da empresa MSC Crociere S.A. a bordo do navio MSC MAGNIFICA, o Sr. [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Comandante da embarcação. As informações colhidas e apresentadas pelos prepostos da empresa foram levadas em consideração na apuração das irregularidades trabalhistas já citadas.

A tomada de declarações do Sr. [REDACTED] de nacionalidade filipina, ocorreu no idioma inglês, diante da sua dificuldade em entender e expressar-se em português. A tomada de declarações do Sr. [REDACTED] ocorreu no idioma português, uma vez que o italiano informou à equipe fiscal que entendia bem o português, sabia ler e conseguia comunicar-se sem problemas. Os dois termos foram lidos pelos declarantes que fizeram ajustes e correções antes da assinatura dos documentos.

No dia 01/04/2014, na sede do Ministério do Trabalho e Emprego no porto de Salvador/BA, como dito acima, houve reunião com esses representantes da empresa (ata da reunião em anexo – documento nº 05). Após explicação da ação fiscal, o Sr. [REDACTED] representante pela área de Recursos Humanos a Bordo, explicou que veio da Itália ao Brasil enviado pela MSC CROCIERE S.A. para tratar de assuntos ligados às condições de trabalho dos tripulantes. Afirmou que tem todos os procedimentos bem especificados e recebe todos os tripulantes que têm problemas.

O comandante [REDACTED] disse que o Sr. [REDACTED] é um intermediário entre a tripulação e a empresa, e que a MSC quer que todos os tripulantes falem inglês e que há mil tripulantes para três mil passageiros, em média. E que existe a cota de tripulantes brasileiros no Brasil, da qual não se recordava, e uma mistura de outras nacionalidades e que eles são contratados por agências – Rosa dos Ventos no Ceará, e outras no Rio de Janeiro e em São Paulo. Explicou que é necessário que o tripulante fale com a agência e a agência fale com a empresa para que haja a contratação. Explicou que os tripulantes brasileiros podem ser reembarcados pela MSC se trabalharem bem. Explicou que o navio Magnifica, nesta temporada, faz escalas em Buenos Aires, Montevideo e Punta del Leste e que no ano que vem haverá quatro navios e na Copa do Mundo haverá MSC Divina na costa brasileira. O comandante da embarcação disse que a contratação de brasileiros é feita com a agência recrutadora e o





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

conteúdo do contrato segue o estabelecido pelo acordo da IMO e que para os europeus segue os acordos coletivos de marítimos cada país. Disse que os trabalhadores de outras nacionalidades são contratados por agências também, que todos os contratos são assinados pela MSC Crociere, e que a comunicação entre a agência Rosa dos Ventos é feita diretamente com a MSC Crociere e não com o navio.

O Sr. [REDACTED] disse que já recebeu currículos de familiares de tripulantes brasileiros e enviou à empresa na Europa para avaliação e que mesmo assim o tripulante tem que ir na agência recrutadora local.

O comandante disse que os cursos da IMO são feitos pelos candidatos a tripulante em seus países, bem como os exames médicos, pagos pelo próprio tripulante. Afirmou que a MSC Crociere tem CNPJ brasileiro e a Sra. [REDACTED] é a diretora geral da MSC Cruzeiros do Brasil.

O Sr. [REDACTED] disse que não sabe qual ligação da MSC Crociere e da MSC Cruzeiros do Brasil, mas que fazem parte do mesmo grupo econômico, de uma parceria. O [REDACTED] disse que a empresa MSC Cruzeiros do Brasil afreta o navio da MSC Crociere.

O Comandante afirmou que existe ainda a MSC de cargas, que seria a Shipping, que são agentes portuários para assuntos portuários. O Sr. [REDACTED] que a MSC é uma companhia mundial, e que não conhece todos os diretores. O Comandante disse que o navio tem a parte do hotel, que é a maioria do trabalho, tem a parte da cozinha, da recepção, tem a parte de máquinas e muitas outras coisas.

Sobre a organização do trabalho a bordo do navio MSC MAGNIFICA, o Sr. [REDACTED] disse que cada tripulante tem sua "job description" e os procedimentos a serem seguidos no trabalho (standart procedure), e que a organização (chefe) define os horários de trabalho dos tripulantes. O comandante disse que no contrato já define o número de horas trabalhadas por dia, que são oito horas, mais três horas extras, todos os dias, e que todos os tripulantes têm um cartão de ponto para registrar horários de entrada e saída e que acha que as horas extras são pagas com um adicional. O Sr. [REDACTED] explicou que o horário de trabalho do tripulante não é fixo, e a organização em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Sorrento- Itália determina a organização dos horários e o número de tripulantes por setor. O Comandante explicou que as escalas de horários do restaurante e buffet são conhecidas pelo tripulante um dia antes, quando o chefe coloca a escala no escritório. O comandante registrou que deu aula de inglês a tripulantes brasileiros que não sabiam a língua e que saber inglês é fundamental para a segurança da navegação. O Sr. [REDACTED] disse que alguns tripulantes brasileiros não sabem inglês e que é difícil ensinar para eles, mas a empresa MSC quis dar aula para os tripulantes.

Ouvidas as informações da empresa, a equipe fiscal apresentou o panorama das irregularidades constatadas no navio MSC MAGNIFICA e informou sobre a verificação de trabalho em jornadas exaustivas, o que pela legislação e ordenamento jurídicos brasileiros configuram trabalho análogo ao de escravo, indo de encontro aos direitos humanos.

O Sr. [REDACTED] discordaram do que foi dito. O sr. [REDACTED] disse que trabalha diretamente com os trabalhadores para ajudar em resolver problemas e que os trabalhadores podem falar sobre os problemas a bordo. Disse ainda que a acusação do Ministério é inaudita altera parte, sem que a empresa possa contestar o alegado, pois nenhum dos treze trabalhadores brasileiros que desembarcarão reclamaram sobre esse assunto com ele. O sr. [REDACTED] informou que existem brasileiros promovidos na embarcação, que são chefes.

O comandante disse que o assunto tem ser falado com a empresa MSC pois ele é apenas a pessoa responsável pela condução do navio e sua segurança.

Toda a reunião foi feita no idioma português, diante da afirmativa do Sr. [REDACTED] comandante italiano, e do Sr. [REDACTED], também italiano, que informaram entender bem o português. O Sr. [REDACTED] respondeu às perguntas e manifestou-se em português e o Sr. [REDACTED] fez com frases que mesclavam o português e o italiano. Tudo foi acompanhado por dois funcionários de nacionalidade brasileira do grupo econômico, os quais conversaram com os oficiais italianos e deram opiniões.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

No momento final do registro da ata de reunião, os Srs. [REDACTED] leram todo o documento, fizeram correções e todos somente assinaram a ata após as correções e alterações feitas pelos representantes da empresa.

13.2) Reuniões com representantes da empresa. Recusa ao pagamento das verbas rescisórias.

No dia seguinte, dia 02 de abril de 2014, na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, foi realizada reunião com as representantes do empregador, Dra. [REDACTED] quando foi exposto técnica e detalhadamente às representantes da empresa MSC CROCIERE S.A. o que motivou o resgate de trabalhadores, todas as irregularidades constatadas e o fundamento legal delas.

A planilha preliminar dos valores devidos aos trabalhadores, feita pela equipe fiscal, foi apresentada e explicada detalhadamente às representantes da empresa, no que tange às verbas trabalhistas e rescisórias calculadas, inclusive com relação aos pagamentos do mês de março e abril de 2014 que ainda não tinham sido apresentados pela empresa.

Durante a reunião, foi enviado correio eletrônico às representantes da empresa contendo a **planilha preliminar** dos cálculos com valores das verbas rescisórias devidas aos onze trabalhadores que desembarcaram do navio MSC MAGNIFICA no dia 01.04.2014, explicando que: *"conforme conversado na reunião do dia 02.04.2014, que ainda está em curso, faltam dados e valores de pagamentos do mês de março, do sign off e da confirmação da data de mudança de função de um dos trabalhadores. A confrontação de valores poderá ser feita com a empresa a partir de dados, documentos e planilha a serem apresentados"* (planilha preliminar em anexo – documento nº 26). Este documento foi enviado pelas representantes ao escritório da empresa no exterior, juntamente com as explicações dadas durante a reunião e redigidas pelas representantes.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

A equipe fiscal explicou em detalhes a fundamentação das condições graves em que se encontraram os onze trabalhadores resgatados e a necessidade de resolver uma questão de direitos humanos e não meras irregularidades trabalhistas.

As representantes da empresa informaram ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel e demais autoridades presentes na reunião que a empresa possui contratos internacionais com seus trabalhadores e que a legislação aplicável não é a brasileira, não se enquadrando nas regras previstas pela CLT. Informaram que a decisão deveria ser tomadas pela empresa MSC CROCIERE S.A. na Europa e que lhes seriam passadas todas as informações e fundamentos prestados pelo GEFM durante a reunião para que houvesse a decisão.

Ficou agendada reunião para a manhã do dia 03 de abril de 2014, às 08h00min, na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia (SRTE/BA), para apresentação do posicionamento da empresa com relação à solução da situação dos trabalhadores em questão.

As representantes consultaram os diretores da empresa em Genebra e informaram ao GEFM, durante reunião na manhã do dia 03 de abril de 2014, que não haveria pagamento das verbas rescisórias, visto que o contrato firmado com os trabalhadores era fundado em legislação internacional, que a empresa não concordava com os parâmetros utilizados e que arcaria apenas com a estadia dos obreiros e passagens aéreas de retorno (ata de reuniões em anexo – documento nº 06).

Em continuação à ação fiscal, foram solicitados mais documentos para análise por meio da Notificação para Apresentação de Documentos nº 03042014-01 (documento nº 03 em anexo). Indicou-se a data de 11 de abril de 2014 para a entrega dos documentos notificados e comparecimento de representante da empresa à SRTE/BA.

No dia 11 de abril de 2014, a representante da empresa, Dra. [REDACTED] compareceu à SRTE/BA munida dos documentos notificados, não apresentou nenhuma mudança de posicionamento da empresa com relação ao pagamento das verbas

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

rescisórias dos trabalhadores e foi informada sobre o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias aos onze trabalhadores.

Neste dia foram entregues doze autos de infração lavrados à representante da empresa e prestadas todas as informações acerca da defesa e tramitação dos processos administrativos dos autos de infração.

13.3) Planilha com cálculo das verbas rescisórias.

O cálculo das verbas rescisórias, realizado pelo GEFM, teve como embasamento as normas trabalhistas vigentes na legislação brasileira, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas. Foram levadas em consideração as informações apuradas no curso da ação fiscal, seja por meio de documentos, depoimento de trabalhadores e prepostos da empresa e inspeção nos locais de trabalho.

Como dito acima, dentre as diversas providências a serem tomadas, o empregador deveria fazer e apresentar ao GEFM os cálculos das verbas rescisórias, incluindo eventuais pagamentos pendentes e valores não pagos no curso da prestação laboral e ainda, efetuar os pagamentos com o acompanhamento dos membros do GEFM. Além de não realizar o pagamento, a empresa não efetuou os cálculos das verbas rescisórias.

A empresa não apresentou argumentações fáticas para a não cobrança dos valores apresentados e não demonstrou através de documentos, comprovação do pagamento de quaisquer rubricas ali descritas ou qualquer elemento suficiente para alterar os parâmetros utilizados no cálculo.

A equipe fiscal elaborou planilha com cálculos de verbas trabalhistas e rescisórias que está embasada em cálculos constantes em planilhas auxiliares, conforme explicação que segue abaixo (documentos nº 26 e 27).

Para se chegar ao valor final dos valores devidos, foram levados em conta os seguintes fatores:





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

- a) histórico salarial dos valores recebidos pelos empregados, para se chegar ao valor médio mensal do salário contratado;
- b) levantamento de valores descontados indevidamente e de forma ilegal dos salários dos trabalhadores;
- c) demonstração minuciosa dos contra cheques, para se apurar os valores de saldos a pagar até o término da prestação laboral;
- d) apontamento de horas extras laboradas e não remuneradas no curso do contrato de trabalho;
- e) levantamento de horas despendidas na atividade de carregamento de mala, que ocorriam no dia que antecedia ao desembarque no Porto de Santos;
- f) apontamento de horas laboradas em período noturno, cujo adicional noturno não foi pago ao trabalhador;
- g) cálculos na planilha final das verbas salariais devidas e das verbas rescisórias decorrentes do término de contrato, inclusive FGTS.

As considerações e os cálculos de cada parâmetro foram realizados conforme explicações que seguem abaixo:

1) Para se apurar o valor mensal médio do salário de cada trabalhador resgatado, valor esse que serviria de base para outros cálculos, a exemplo das horas extras; foi lançado mês a mês, nas colunas F a K da planilha principal, o valor que cada um teria direito (segundo cálculos efetuados pela empresa) desde o início da prestação dos serviços até a competência 02/2014.

Quando os cálculos foram realizados, a empresa não havia fechado sua contabilidade do mês 03/2014 e não havia entregado à equipe fiscal os contra cheques do mês 03/2014, conforme relatado acima. A fiscalização achou razoável considerar o valor dessa competência igual ao do mês anterior, 02/2014, conforme coluna L da planilha principal.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

De posse dos valores mensais, foi realizada a média dos meses trabalhados, e essa média descrita na coluna N da planilha principal, que passou a ser base de cálculo das rubricas posteriores, inclusive de 01 dia de salário do mês de abril/2014 (coluna M, da planilha principal).

No mês da admissão dos trabalhadores, o valor apresentado em contra cheque era proporcional aos dias de trabalho. Para se chegar ao valor mensal cheio, o valor proporcional foi dividido pela quantidade de dias trabalhados e multiplicado por 30. Exemplo: [REDACTED], em novembro/2013 teria direito ao valor de US\$ 476,24 por 08 dias de trabalho, perfazendo o valor diário de US\$ 59,53 e o valor de 30 dias de US\$ 1.785,90.

Ainda cabe ressaltar que foram retiradas, dos valores de salários mensais dos empregados, rubricas que não tinham a natureza salarial. Exemplo, trabalhadora [REDACTED] (célula K7, da planilha principal), que em 02/2014, tinha sido somado aos seus vencimentos, o valor de US\$ 150,00 de "Refund Medical Expenses" – Reembolso das despesas médicas. Esse valor foi desconsiderado do seu salário para efeitos de apuração de médias.

2) Os contra cheques apresentados pela empresa demonstravam que eram realizados descontos dos trabalhadores de despesas não previstas na legislação, cuja cobrança era ilegal.

Os descontos ilegais cobrados dos trabalhadores foram lançados para reembolso ao trabalhador (na coluna O, da planilha principal). Diversas são as naturezas desses descontos, a saber: - desconto mensal do valor de US\$ 75,00 a título de "FUND DEDUCTION" – Fundo de Dedução (cuja finalidade não foi explicada pela empresa e nem o valor devolvido aos trabalhadores); - "CREDIT NEXT EMBARK" – Crédito do próximo embarque; - "DEBIT LAST EMBARK" - Débito do último embarque (valores que ficaram pendentes de pagamento do contrato anteriormente firmado do empregado





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

com o empregador); "PANAMANIAN SEAMEN BOOK" - Despesas preparatórias para o embarque do trabalhador como treinamentos, exames médicos, etc.

3) Conforme verificado nos contra cheques apresentados pela empresa, desde o início da prestação dos serviços até o mês 02/2014, não eram realizados os pagamentos integrais dos salários, uma vez que parte desses salários ficava como crédito para o mês seguinte, para serem pagos no fim do contrato.

A empresa tem por hábito não quitar integralmente o salário dos seus empregados, restando sempre um saldo positivo a receber, que acaba sendo somado aos próximos meses e acumulados numa espécie de saldos de valores a receber.

O valor líquido e não recebido dentro do mês fica registrado no contra cheque como "to pay" (que na prática, é o resultado dos valores do salário menos o valor das deduções). O valor registrado sob essa rubrica, "to pay" (a pagar), necessariamente vai ser lançado no contra cheques do mês seguinte, sob a rubrica "Balanc due last month" (saldo do último mês), somando-se ao saldo de salários do mês atual.

Na ocasião da inspeção física do dia 29/03/2014, perguntado sobre essa forma de pagamento, o Sr. [REDACTED] chefe do setor de recursos humanos no navio MSC MAGNIFICA, explicou que o valor remanescente em cada mês, pode ou não ser pago ao trabalhador integralmente no decorrer do mês seguinte ao do trabalho executado. Disse que na ocorrência desses pagamentos no mês posterior, são feitos adiantamentos e registrados sob a forma de "advances" (mas não o são na sua integralidade, sempre resta um saldo). Explicou ainda que essa pode não ser necessariamente a regra para todos os trabalhadores, pois muitas vezes ocorre do empregado não receber nenhum ou pouco valor no mês seguinte ao da prestação do labor, para receber o saldo total acumulado ao término dos serviços e no momento do seu desembarque.

Os valores auferidos mensalmente de cada trabalhador, bem como os pagamentos efetuados pela empresa e os saldos acumulados a receber até o final do contrato, foram demonstrados na planilha auxiliar 2, cujo saldo final, constante na





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

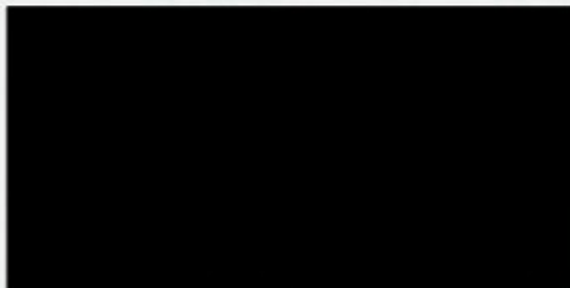
coluna Z, foi transferido para a coluna P da planilha principal, a fim de ser somado aos demais valores pendentes de pagamento dos trabalhadores.

É importante ressaltar que, no momento da feitura do cálculo, a empresa não tinha fechado e entregue ao GEFM os contra cheques do mês de março/2014, o que não permitiu a aferição dos reais valores devidos e/ou pagos no decorrer desse mês aos trabalhadores, bem como eventuais pagamentos feitos no dia 01/04/2014, quando do desembarque desses trabalhadores. O valor lançado em março (seja de salários ou de descontos) e o saldo final acumulado estão sujeitos a alterações, seja por pagamento de verba salarial variável ou mediante comprovação da empresa de pagamentos realizados no decorrer do março/2014 e em 01/04/2014.

4) O não pagamento das horas extras foi verificado através da análise dos contra cheques, dos controles de pontos e das escalas de trabalhos disponibilizados pela empresa.

Na planilha auxiliar 3, na coluna F, constam as jornadas de trabalhos apuradas pela fiscalização e cumpridas pelos trabalhadores conforme as atividades que eles desenvolviam (descritas na coluna E, da mesma planilha). Ressalte-se que os horários dos trabalhadores dos setores de restaurante, bar e buffet não são precisos já que não foi possível calcular todos os horários que os trabalhadores laboram além da jornada fixada. Contudo, as evidências já apresentadas demonstram esse labor extra. Além dessas informações básicas de horários, nesta planilha há outras considerações pertinentes às especificidades de cada trabalhador.

Cabe ressaltar, como dito neste relatório, que todos os trabalhadores laboram todos os dias da semana, sem nenhum dia de descanso de pelo menos 24 horas, durante toda a vigência do contrato de trabalho. A jornada diária laborada ultrapassava em muito a jornada estabelecida em lei, que é de 44 horas semanais (ou 8 horas de 2ª a 6ª feira e 4 horas nos sábados). Ademais, é devido e deve ocorrer o pagamento das horas sobressalentes de trabalho, ou seja, aquelas laboradas a partir da 44ª hora semanal, com o devido acréscimo do percentual de 50% e 100% sobre o valor da hora normal.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Os cálculos das horas extras foram realizados levando-se em consideração a jornada descrita na planilha auxiliar 3, que traz a totalidade diária da quantidade de horas extras, conforme o tipo, 50% ou 100% e do adicional noturno (objeto de tópico específico). Para melhor visualização da apuração da quantidade das horas extras laboradas, transcrevemos abaixo trecho de um controle de jornada recomposto pelo GEFM, que demonstra o total laborado em dois meses de trabalho. A título de exemplo e para melhor visualização, trataremos do caso da trabalhadora [REDACTED] camareira.

Trabalhadora [REDACTED]

DATA	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA					HORAS DIURNAS	HORAS NOTURNAS	TOTAIS					
	DIA	ENTRADA	SAÍDA	ENTRADA	SAÍDA			TOTAL	NORMAL	AD. NOT.	50%	100%	20%
01/02/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
02/02/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
03/02/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
04/02/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
05/02/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
06/02/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
07/02/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
08/02/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
09/02/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
10/02/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
11/02/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
12/02/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
13/02/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
14/02/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
15/02/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
16/02/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
17/02/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
18/02/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
19/02/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
20/02/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
21/02/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
22/02/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
23/02/2014	DOMINGO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	00:00	00:30		11,07	0,5
24/02/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
25/02/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
26/02/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
27/02/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
28/02/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
TOTAL FEVEREIRO/2014											95,68	59,28	14
01/03/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
02/03/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
03/03/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
04/03/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
05/03/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
06/03/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
07/03/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
08/03/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
09/03/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
10/03/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
11/03/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
12/03/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
13/03/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
14/03/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
15/03/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
16/03/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		16,07	0,5
17/03/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
18/03/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
19/03/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
20/03/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
21/03/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
22/03/2014	SÁBADO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	04:00	00:30	7,07		0,5
Stand by		01:30				01:30		01:30	00:00		1,5		
23/03/2014	DOMINGO	06:30			22:30	16:00	00:04	16:04	00:00	00:30		11,07	0,5
24/03/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
25/03/2014	3ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
26/03/2014	4ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
27/03/2014	5ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
28/03/2014	6ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

30/03/2014	DOMINGO	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	00:00	00:30		11,07	0,5
31/03/2014	2ª FEIRA	06:30	13:30	18:30	22:30	11:00	00:04	11:04	08:00	00:30	3,07		0,5
TOTAL MARÇO/2014											110,82	70,35	15,5

Vide a soma mensal das horas, por tipo, em destaque na cor verde. Essa soma mensal foi lançada na planilha auxiliar 1, nas células V6, W6, X6, Y6, Z6, AA6. No exemplo acima, as linhas destacadas na cor amarela, representam os dias que o navio MSC MAGNIFICA estava atracado no Porto de Santos, logo, dia com jornada ainda mais elástica para a maioria dos trabalhadores resgatados.

Primeiramente foram totalizadas as horas apuradas mensalmente e ao final (conforme colunas AB e AC da planilha auxiliar 1) os quantitativos totais foram transferidos para a planilha principal, colunas K e R.

Ainda com base no exemplo acima, destacamos que uma fração da jornada da trabalhadora ocorreu em horário noturno, mais especificamente 00h30min diários. É sabido que devido ao desgaste do trabalho em horário noturno, a quantidade de minutos que ela compõe é menor que a hora normal, ou seja, uma hora noturna tem apenas 52,5 minutos. Aplicando-se a proporção, temos que 1 hora noturna representa 1,1428 horas diurnas, logo, temos que 00h30min noturnos representa 00h34min diurnos.

5) Foi constatado que alguns trabalhadores, em especial os camareiros e os assistentes de camareiros, **em dias que antecediam o embarque e desembarque de passageiros do Navio no Porto de Santos, laboravam das 23h30min/00h00min às 02h00min/02h30min**, no serviço extra de carregamento de malas (conhecido como “luggage”). Tal serviço não era computado como horas extras, mas eram remunerados pela empresa no valor de US\$ 25 (vinte e cinco dólares) por dia trabalhado. O GEFM procedeu ao cálculo baseado nas horas extras dispendidas na atividade e depois comparado aos valores pagos de US\$ 25. Na tabela abaixo há o levantamento dos dias e horas que as atividades foram desenvolvidas.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

DATA	JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA			HORAS NOTURNAS	TOTAL DE HORAS		
	DIA	ENTRADA	SAÍDA		50%	100%	20%
09/12/2013	2ª FEIRA	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
15/12/2013	DOMINGO	00:00	02:30	2,86		2,86	2,5
21/12/2013	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
28/12/2013	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
04/01/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
11/01/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
18/01/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
25/01/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
01/02/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
08/02/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
15/02/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
01/03/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
08/03/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
15/03/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
22/03/2014	SÁBADO	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5
28/03/2014	6ª FEIRA	00:00	02:30	2,86	2,86		2,5

De acordo com a tabela acima, foi alimentada a planilha abaixo, que consta na coluna 03, 04 e 05 a quantidade de horas extras e de adicional noturno. Nas colunas 06, 07 e 08 aparece o cálculo, cujo valor considerou o salário base de cada empregado (planilha principal, coluna N) dividido por 220 (quantidades de horas normais no mês) acrescidos do percentual de 50% ou 100% (a depender do tipo da hora) e multiplicados pela quantidade de horas. O mesmo raciocínio seguiu para o cálculo do valor do adicional noturno, diferindo apenas o salário base que nesse caso já compunha todas as médias salariais (coluna AB da planilha principal, exceto a média da sua própria natureza coluna AA, ou seja AB-AA).

Dada a soma desses valores das horas, foi feito um comparativo entre o valor auferido das horas extras com o valor efetivamente pago de US\$ 25 ao dia. Foi observado que o pagamento de US\$ 25 era menor que o valor devido. A diferença a pagar ao





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

trabalhador conforme demonstrado em destaque amarelo na planilha abaixo, foi transferida para a planilha principal, coluna U.

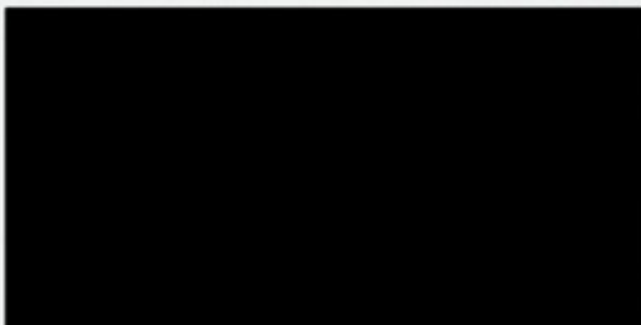
N	TRABALHADOR	Horas Extras e *Adicional Noturno			Valor das Horas Extras *Adicional Noturno			Comparativo de Valores		
		50%	100%	*20%	50%	100%	*20%	Horas	U\$ 25	A Pagar
1		42,90	2,86	37,50	462,31	41,09	133,11	636,51	375,00	261,51
2		42,90	2,86	40,00	346,13	30,77	106,64	483,54	400,00	83,54
3		42,90	2,86	40,00	363,32	32,29	113,06	508,67	400,00	108,67
4		42,90	2,86	40,00	340,28	30,25	101,71	472,24	400,00	72,24
5		42,90	2,86	40,00	362,41	32,21	113,44	508,06	400,00	108,06
6	TOTAL							2.609,03	1.975,00	643,03

6) O não pagamento do adicional noturno foi verificado através da análise dos contra cheques, dos controles de pontos e das escalas de trabalhos disponibilizados pela empresa.

Na planilha auxiliar 3, na coluna F, constam as jornadas de trabalhos apuradas pela fiscalização e cumpridas pelos trabalhadores conforme as atividades que eles desenvolviam (descritas na coluna E, da mesma planilha). Destes horários é possível se extrair informações acerca dos horários noturnos trabalhados.

Os cálculos foram realizados levando-se e consideração a jornada descrita na planilha auxiliar 3, que traz a totalidade das horas extras (já descrito anteriormente) e do adicional noturno. Foram totalizadas as quantidades mensais do adicional e ao final, a de todo o período (conforme coluna AD da planilha auxiliar 1, cujo quantitativo foi transferido para a planilha principal, colunas Y).

Para melhor visualização da apuração da quantidade de horas de adicional noturno nos basearemos no ponto de jornada recomposto pelo GEFM, que demonstra o total em dois meses de trabalho da trabalhadora [REDACTED] inserido anteriormente no tópico D.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Vide a soma mensal do adicional noturno, em destaque na cor verde. Essa soma mensal foi lançada na planilha auxiliar 1, nas células X6 e AA6.

7) Feitas as considerações anteriores, com o levantamento das quantidades e diferenças salariais que deveriam compor o saldo final a pagar dos trabalhadores, discorreremos sobre os cálculos realizados na planilha principal, que resultou nos valores totais apresentados.

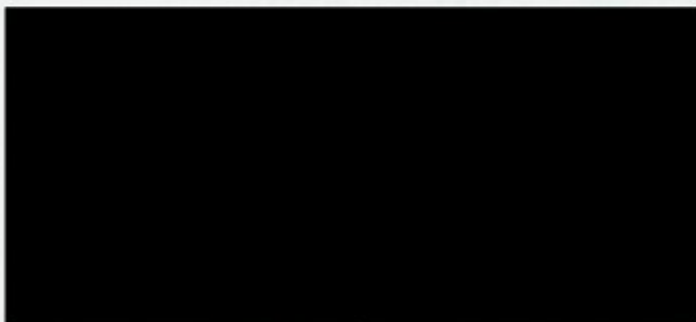
As horas extras foram calculadas nas colunas S e T, sendo de 50% e 100%, respectivamente, levando-se em consideração os valores dos salários base de cada trabalhador (coluna N) dividido por 220 (quantidades de horas normais no mês) acrescidos do percentual de 50% ou 100% (a depender do tipo da hora) e multiplicados pela quantidade de horas contidas nas colunas Q e R.

A soma total das horas extras (coluna V) levou em consideração o valor das colunas S, T e U.

O valor auferido (total das horas extras) foi base de cálculo do Descanso Semanal Remunerado – DSR (coluna W) sobre as horas extras. O DSR foi obtido pela multiplicação da fração $5/25 = 0,20$ (resultante da divisão de 5 dias úteis no mês divididos por 25 dias não úteis do mês).

A soma das horas extras e do respectivo DSR foi dividida pela quantidade de meses de contrato de cada trabalhador a fim de se obter a média de horas extras do período, demonstrada na coluna X.

O adicional noturno, já quantificado na coluna Y, teve o cálculo efetivado na coluna Z, levando-se em conta: o salário médio (coluna N) somado a média das horas extras (coluna X), dividido por 220 (quantidades de horas normais no mês), multiplicado pelo percentual de 20% (0,20), e multiplicado novamente pela quantidade de horas de adicional noturno (Y).





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

A totalidade do adicional noturno foi dividida pela quantidade de meses de contrato de cada trabalhador a fim de se obter a média de adicional noturno do período, demonstrada na coluna AA.

Definidas as bases médias de cada rubrica devida aos empregados, já era possível o cálculo das verbas rescisórias, a saber:

- **Aviso Prévio Indenizado (coluna AB):** composto do valor das colunas N, X e AA, ou seja, média do salário, média das horas extras e média do adicional noturno, respectivamente.
- **13º Salário Proporcional (coluna AC):** utilizando-se da mesma base de cálculo anterior (N+X+AA) divididos por 12 (quantidade de mês) multiplicados pela quantidade de meses de trabalho igual ou superior a 15 dias de labor, obteve-se o valor do 13º salário correspondente ao período.
- **Férias Proporcionais (coluna AD):** utilizando-se da mesma base de cálculo do 13º salário (N+X+AA) divididos por 12 (quantidade de mês) multiplicados pela quantidade de meses de trabalho (com pelo menos 15 dias), obteve-se o valor das férias correspondente ao período.
- **1/3 Constitucional de Férias (coluna AE):** obtido pela divisão do valor auferido de férias (AD) por 3.
- **Total devido aos empregados (coluna AF):** Obtido da soma dos valores das rubricas 01 Dia de Salário de Abril (M), Reembolso de descontos indevidos (O), Saldo de Salários não quitados nos meses anteriores (P), Total de Horas Extras (V), DSR das horas extras (W), Total do Adicional Noturno (Z), Aviso Prévio Indenizado (AB), 13º Salário Proporcional (AC), Férias Proporcional (AD) e 1/3 Constitucional de Férias (AE).
- **FGTS Mensal (coluna AG):** Obtido da multiplicação do percentual de 8% sobre a soma dos valores das rubricas Salário de Setembro/2013 (F), Salário de Outubro/2013 (G), Salário de Novembro/2013 (H), Salário de





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

Dezembro/2013 (I), Salário de Janeiro/2014 (J), Salário de Fevereiro/2014 (K), Salário de Março/2013 (L), 01 Dia de Salário de Abril/2013 (M), Total de Horas Extras (V), DSR das horas extras (W) e Total do Adicional Noturno.

- FGTS Rescisório (coluna AH): Obtido da multiplicação do percentual de 8% sobre a soma do Aviso Prévio Indenizado (AB) ao 13º Salário Proporcional (AC).
- Multa do FGTS (coluna AI): Cálculo de 40% sobre a soma dos valores de FGTS anteriormente calculados nas colunas AG – FGTS Mensal e AH – FGTS Rescisório.
- Total FGTS (coluna AJ): Obtido da soma dos valores de FGTS anteriormente calculados nas colunas AG – FGTS Mensal, AH – FGTS Rescisório e AI - Multa do FGTS.
- Total devido aos empregados somados ao FGTS (coluna AK): Soma dos valores do Total devido aos empregados (coluna AF) e do Total do FGTS (coluna AJ).
- Total devido convertidos em Reais (coluna AL): por fim, cabe esclarecer que todos os valores acima citados estavam expressos em dólar (US\$), mas que foram convertidos para o Real no dia da entrega da planilha à empresa (dia 04/04/2014), ao câmbio de R\$ 2,24.

13.4) Seguro-desemprego do trabalhador resgatado

Foram emitidas onze guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado pela equipe fiscal, as quais foram preenchidas e entregues aos trabalhadores na sede do Ministério Público do Trabalho, em 04/04/2014, conforme tabela abaixo.





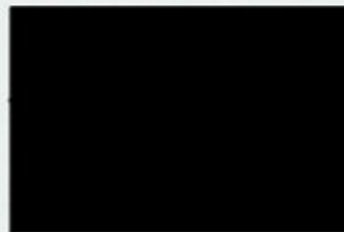
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

	Trabalhador	Nº da guia
1		500193876
2		500193873
3		500193869
4		500193863
5		500193864
6		500193868
7		500193865
8		500193867
9		500193872
10		500193875
11		500193871

13.5) Medidas adotadas pelo Ministério Público do Trabalho e Defensoria Pública da União

Diante da recusa da empresa em realizar o registro, anotação das carteiras de trabalho e pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores resgatados, o Ministério Público do Trabalho da 5ª. Região, representado pelos Procuradores do Trabalho [REDACTED] além do Procurador-chefe da PRT da 5ª Região, Dr. [REDACTED] e a Defensoria Pública da União, pelo Chefe da DPU/BA, Dr. [REDACTED] decidiram ajuizar ação cautelar preparatória de ação civil coletiva, visando o bloqueio de valores com vistas a garantir o pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral individual, devidas aos onze trabalhadores resgatados na operação, a serem pleiteadas em ação principal.

A referida ação cautelar foi ajuizada, com base nos documentos da ação fiscal, ainda no dia 04/04/2014 e distribuída para Dra. [REDACTED] Juíza do Trabalho da 37ª Vara do Trabalho de Salvador, estando tombada sob o nº 0000467-14.2014.5.05.0037, sendo que, em razão da decisão de postergação da apreciação judicial do pedido de





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

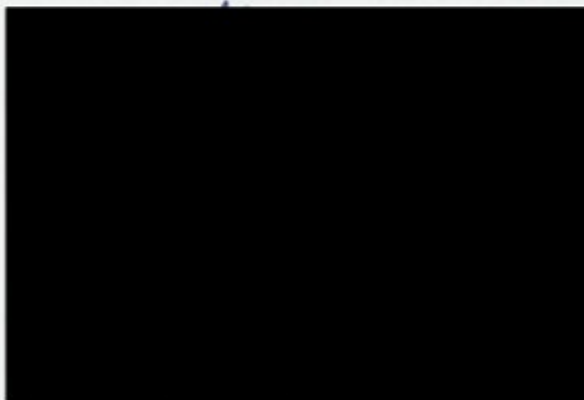
liminar para após a apresentação da defesa e já tendo a empresa apresentado a defesa, atualmente aguarda-se o resultado desta apreciação.

13.6) Não pagamento das verbas rescisórias.

Como relatado neste documento, diante a constatação da sujeição de trabalhadores a jornadas exaustivas, verificou-se o descumprimento pela autuada de condições de saúde e segurança, bem como de normas trabalhistas e constitucionais que caracterizam a sujeição de trabalhadores a condições análogas às de escravo, situação que enseja a ruptura do pacto laboral, por culpa do empregador, tanto por graves questões de Medicina e Segurança do Trabalho (alínea "c" do art. 483 da CLT), como pelo não cumprimento das obrigações contratuais (alínea "d" do art. 483 da CLT), o GEFM resgatou onze trabalhadores (art. 2º – C, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, acrescentado pela Lei nº 10.608, de 23.12.2002) e notificou a empresa para realizar o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias de acordo com a legislação trabalhista.

A representante da empresa, Dra [REDACTED], informou à equipe fiscal o posicionamento da empresa com relação ao não pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores. Além de não realizar o pagamento, a empresa não efetuou os cálculos das verbas rescisórias.

Destarte, a empresa não realizou no prazo legal o pagamento das verbas rescisórias devidas aos 11 (onze) empregados acima listados cujos contratos foram rescindidos em 01/04/2014, nem comprovou o depósito de quaisquer valores em contas correntes dos trabalhadores no prazo de dez dias estabelecido por lei, situação que foi descrita no auto de infração nº 203.321.707 e documentos que o integram (documento em anexo nº 45).





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

14) DESCUMPRIMENTO DA MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006 (MLC 2006)

A MLC 2006 () é uma Convenção da Organização Internacional do Trabalho que entrou em vigor internacionalmente em agosto de 2013, consolidando várias Convenções e Recomendações sobre os direitos da gente do mar (*seafarers*). O conceito de *seafarers* abrange tanto os aquaviários (marítimos) quanto os tripulantes não aquaviários (situação dos tripulantes brasileiros nos navios de cruzeiro).

O Brasil não ratificou a MLC 2006, estando sua vigência no país ainda dependendo de tramitação tanto no âmbito do Poder Executivo quanto do Congresso Nacional.

O padrão de trabalho adotado a bordo do MSC MAGNIFICA está em frontal desacordo com a MLC 2006, que traz as seguintes regras sobre horários de trabalho e descanso:

Regulation 2.3 – Hours of work and hours of rest

Purpose: To ensure that seafarers have regulated hours of work or hours of rest

1. Each Member shall ensure that the hours of work or hours of rest for seafarers are regulated.
2. Each Member shall establish maximum hours of work or minimum hours of rest over given periods that are consistent with the provisions in the Code.

Standard A2.3 – Hours of work and hours of rest

1. For the purpose of this Standard, the term:
 - (a) *hours of work* means time during which seafarers are required to do work on account of the ship;
 - (b) *hours of rest* means time outside hours of work; this term does not include short breaks.
2. Each Member shall within the limits set out in paragraphs 5 to 8 of this Standard fix either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.
3. Each Member acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.
4. In determining the national standards, each Member shall take account of the danger posed by the fatigue of seafarers, especially those whose duties involve navigational safety and the safe and secure operation of the ship.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

5. The limits on hours of work or rest shall be as follows:

(a) maximum hours of work shall not exceed:

(i) 14 hours in any 24-hour period; and

(ii) 72 hours in any seven-day period;

or

(b) minimum hours of rest shall not be less than:

(i) ten hours in any 24-hour period; and

(ii) 77 hours in any seven-day period.

6. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

7. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments, shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

8. When a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.

9. If no collective agreement or arbitration award exists or if the competent authority determines that the provisions in the agreement or award in respect of paragraph 7 or 8 of this Standard are inadequate, the competent authority shall determine such provisions to ensure the seafarers concerned have sufficient rest.

10. Each Member shall require the posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least:

(a) the schedule of service at sea and service in port; and

(b) the maximum hours of work or the minimum hours of rest required by national laws or regulations or applicable collective agreements.

11. The table referred to in paragraph 10 of this Standard shall be established in a standardized format in the working language or languages of the ship and in English.

12. Each Member shall require that records of seafarers' daily hours of work or of their daily hours of rest be maintained to allow monitoring of compliance with paragraphs 5 to 11 inclusive of this Standard. The records shall be in a standardized format established by the competent authority taking into account any available guidelines of the International Labour Organization or shall be in any standard format prepared by the Organization. They shall be in the languages required by paragraph 11 of this Standard.

The seafarers shall receive a copy of the records pertaining to them which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by the seafarers.

13. Nothing in paragraphs 5 and 6 of this Standard shall prevent a Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorize or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the provisions of this Standard but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

14. Nothing in this Standard shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. Accordingly, the



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

O item 3 determina que o padrão normal de trabalho da gente do mar (*seafarers*) será de oito horas por dia, com um dia de descanso semanal e com descanso nos feriados oficiais. No mesmo item é dito que os membros podem estabelecer procedimentos para autorizar ou registrar acordos coletivos que definam outros padrões, desde que não menos favoráveis.

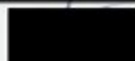
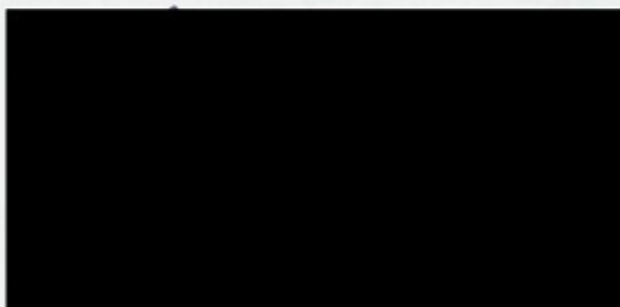
3. Each Member acknowledges that the **normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays**. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this standard.

O item 4 preceitua que os membros devem atentar para o perigo de fadiga na gente do mar, quando estabelecerem os padrões de trabalho nacionais.

4. In determining the national standards, each Member **shall take account of the danger posed by the fatigue of seafarers**, especially those whose duties involve navigational safety and the safe and secure operation of the ship.

O item 5 fixa limites de horas de trabalho e descanso na jornada diária e semanal (quando estabelecido padrão diferente da regra de oito horas diárias).

5. The limits on hours of work or rest shall be as follows:
- (a) maximum hours of work shall not exceed:
 - (i) 14 hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 72 hours in any seven-day period;
 - or
 - (b) minimum hours of rest shall not be less than:
 - (i) ten hours in any 24-hour period; and
 - (ii) 77 hours in any seven-day period.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

O item 6 preconiza que as horas de descanso devem ser divididas em no máximo dois períodos, sendo um deles de pelo menos seis horas de duração.

6. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

Como visto, de acordo com a MLC 2006, o padrão normal de trabalho da gente do mar (*seafarers*) é de oito horas por dia, com um dia de descanso semanal e com descanso nos feriados oficiais. Os países-membros podem estabelecer procedimentos para autorizar ou registrar acordos coletivos que definam outros padrões, desde que não menos favoráveis, e levando em consideração o perigo de fadiga. As horas de descanso podem ser divididas em no máximo dois períodos, sendo um deles de pelo menos seis horas de duração.

Essas normas não estão sendo cumpridas no sistema de jornada e descanso praticado a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA.

A MSC, quando exige reiteradamente jornadas de trabalho superiores às 14 horas previstas na MLC, 2006, não leva em consideração o perigo de fadiga. As horas de descanso são fragmentadas ao longo da jornada em quantidade superior a dois períodos; as horas de descanso são constantemente interrompidas não apenas para procedimentos de segurança como também para reuniões (*meetings*) e outras atividades de trabalho; há falta de um controle efetivo de jornada (ponto eletrônico fraudado); o horário previsto para as atividades laborais é frequentemente extrapolado; nenhum dia inteiro de descanso ocorre ao longo dos meses embarcado; dentre outras condições desfavoráveis de trabalho, descritas no presente relatório.

Posto isto, é seguro afirmar que o padrão de trabalho de fato praticado a bordo do navio de cruzeiro MSC MAGNIFICA não atende às disposições da MLC 2006, que é pautada pelas regras universais da dignidade humana e do trabalho decente, conforme estabelecido em seu preâmbulo:





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

(...)

Mindful of the core mandate of the Organization, which is to promote decent conditions of work, and Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and Mindful also that seafarers are covered by the provisions of other ILO instruments and have other rights which are established as fundamental rights and freedoms applicable to all persons, and Considering that, given the global nature of the shipping industry, seafarers need special protection, and

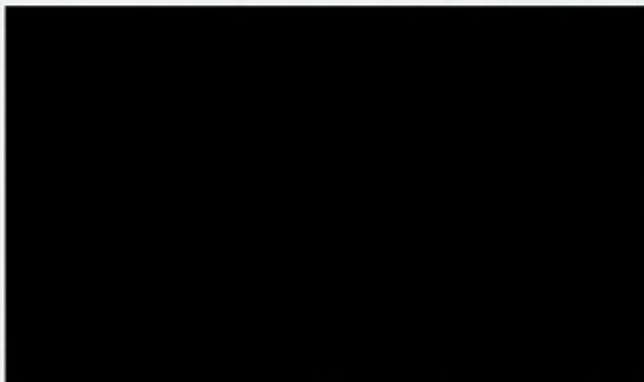
(...) Recalling paragraph 8 of article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation which provides that in no case shall the adoption of any Convention or Recommendation by the Conference or the ratification of any Convention by any Member be deemed to affect any law, award, custom or agreement which ensures more favourable conditions to the workers concerned than those provided for in the Convention or Recommendation, and (...) Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; Adopts this twenty-third day of February of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the [REDACTED] 2006.

15) NOTA TÉCNICA Nº 67/2014/DSST/SIT

O Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da SIT/MTE elaborou estudo que se consubstanciou na **Nota Técnica nº 67/2014/DSST/SIT** (cópia em anexo - documento nº 32), em atenção à consulta formulada pelo GEFM sobre o padrão de trabalho adotado a bordo do MSC MAGNIFICA.

A nota técnica encontra-se transcrita, na íntegra, no Apêndice I e documento anexo nº 17 deste relatório, estando registrada sob a seguinte ementa:

"Fatores como sobrejornada laboral, ausência de intervalos semanais para descanso e recuperação das energias, intervalos intrajornadas fragmentados, trabalho em turnos, em especial os irregulares e aqueles que envolvem trabalho noturno, trazem graves riscos e danos à saúde, merecendo medidas rígidas de controle e prevenção. Tais riscos se tornam ainda mais severos no caso do trabalho no mar em razão da sobreposição de vários outros fatores de risco aos quais esses trabalhadores estão expostos."





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

16) CONCLUSÃO

O acervo probatório, os fundamentos e constatações levadas a cabo pela minuciosa auditoria fiscal trabalhista realizada pelo GEFM acerca das condições de trabalho a bordo do navio MSC MAGNIFICA revelaram um quadro que configura a submissão de treze trabalhadores a jornadas exaustivas, situação caracterizadora de trabalho em condições análogas às de escravo.

A jornada de trabalho dos treze obreiros acima descritos não respeita nenhum dos limites objetivos impostos pelo ordenamento jurídico brasileiro, apresentando características de intensidade e extensão - de natureza física e mental - que causam o esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas dos trabalhadores, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde. Igualmente, o sistema de jornada e descanso da empresa não respeita os acordos, tratados e convenções internacionais.

Assim, nos termos dos art. 41 caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 9º da CLT, art. 630, §§ 3º e 4º da CLT, art. 11 da Lei n. 10.593/2002, art. 2º. "C" da Lei n. 7.998/1990, arts. 5º, 13 e 14 da Instrução Normativa n. 91/2011 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada no DOU de 06/10/2011 Seção I pág. 102, cláusulas I. "b", II, II "a", VI, VIII, XIII e XIV, e art. VIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a equipe fiscal realizou o resgate dos trabalhadores e notificou o grupo econômico para realizar o saneamento das graves irregularidades.

Diante da gravidade do quadro descrito neste relatório, a auditoria-fiscal do trabalho adotou as medidas previstas no ordenamento jurídico pátrio e nas normas de direitos humanos no intuito de transformar essa realidade laboral e social, alçando-a ao patamar civilizatório mínimo exigido pela Constituição Federal, pelas leis brasileiras e pelos acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil é signatário.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem o direito ao trabalho e a garantia de condições mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Do mesmo modo, a defesa da saúde e segurança dos trabalhadores e a preservação e garantia de meio ambiente de trabalho condizentes com o mínimo necessário para a prestação de labor seguro e digno são diretrizes a serem seguidas pelos órgãos e autoridades trabalhistas do Brasil. A saúde e a segurança dos trabalhadores são direitos indisponíveis, não podendo ser simplesmente convertidos em pecúnia, ainda que houvesse consentimento das vítimas. Os trabalhadores resgatados estavam submetidos a jornadas exaustivas, com condições de trabalho que colocam em risco a saúde e integridade físicas dos obreiros, aviltando a dignidade humana, situação indiciária de submissão destes trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme capitulado no Artigo 149 do Código Penal.

As normas que limitam e regulam a jornada de trabalho visam à preservação da saúde e higidez física do trabalhador em detrimento da exploração do tempo de trabalho de forma indiscriminada. Objetivam impedir o adoecimento decorrente do trabalho e a ocorrência de acidentes que mutilam, matam e deixem danos na saúde dos trabalhadores, muito comuns nos setores de hotelaria e restaurantes, de acordo com os indicadores que tratam do assunto.

As normas reguladoras da jornada de trabalho são normas indisponíveis, cogentes e de ordem pública, devendo ser defendidas e fiscalizadas pelos órgãos brasileiros de regulação das relações de trabalho. São normas inderrogáveis e insuscetíveis de negociação, transação e infensas à negociação coletiva, visto que tratam de saúde e segurança. Essa é a regra adotada pelas instituições de regulação do trabalho





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Secretaria de Inspeção do Trabalho

e contida nos dispositivos nacionais e internacionais de preservação da saúde do trabalhador.

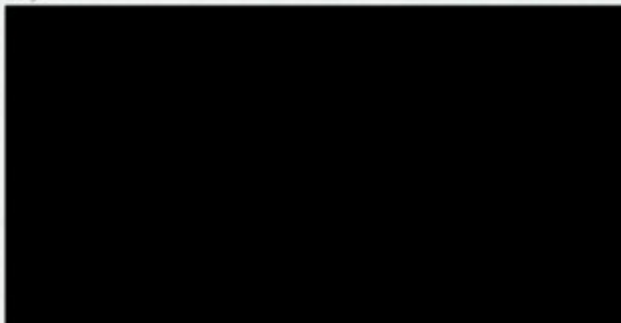
O cenário encontrado pela equipe fiscal também vai de encontro a outros princípios que sustentam nossa República – os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Por derradeiro, a situação em que encontramos os trabalhadores está também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força cogente própria das leis ordinárias, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Após as providências relatadas neste relatório, sugerimos que o presente documento seja encaminhado para a empresa no endereço para correspondência apresentado por seus representantes.

Sugerimos, ainda, o encaminhamento do relatório, em meio digital, para as seguintes instituições, para conhecimento e providências pertinentes:

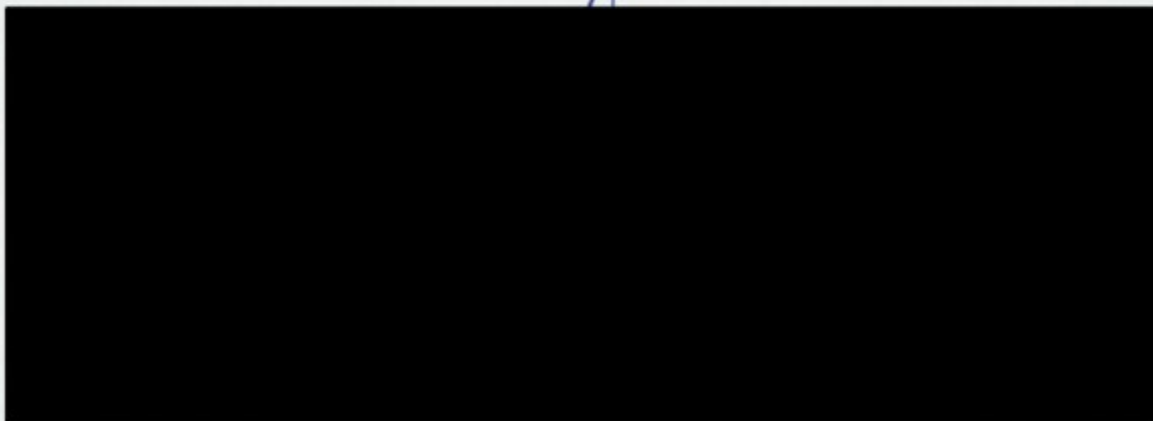
- a) Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral e Procuradoria do Trabalho nos Municípios de Santos/SP e Salvador /BA;
- b) Defensoria Pública da União – unidade regional na Bahia e nacional;
- c) Ministério Público Federal – Procuradoria-Geral e Procuradoria da República nos Municípios de Santos/SP e Salvador /BA;
- d) Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República;
- e) Polícia Federal - unidade regional na Bahia e nacional;
- f) Advocacia Geral da União – AGU;






MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Secretaria de Inspeção do Trabalho

- g) Marinha do Brasil – Diretoria de Portos e Costas;
- h) Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA;
- i) Organização Internacional do Trabalho - Diretor-Geral;
- j) Conselho Nacional de Imigração.



17) DOCUMENTOS ANEXOS (CÓPIAS E DOCUMENTOS ORIGINAIS)

- Documento nº 01 – Notificação para Apresentação de Documentos nº 21032014;
 - Documento nº 02 – Notificação para Apresentação de Documentos nº 26032014;
 - Documento nº 03 – Notificação para Apresentação de Documentos nº 03042014-01;
 - Documento nº 04 – Termo de Notificação nº 01042014-01, de 01/04/2014 (Trabalho em condições análogas às de escravo);
 - Documento nº 05 – Ata de reunião realizada em 01/04/2014;
 - Documento nº 06 – Ata de reuniões realizadas em 02 e 03/04/2014;
 - Documento nº 07 – Termo de declarações do trabalhador 
- 