



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM PERNAMBUCO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
AMAZON CREW SERVICE BRAZIL LTDA
PERÍODO
03/02/2023 A 31/08/2023



LOCAL: Recife/PE

ATIVIDADE PRINCIPAL: Atividades auxiliares dos transportes aquaviários

ATIVIDADE desenvolvida onde ocorreu se deu o resgate (CNAE e descrição):

5239-7/99 Atividades auxiliares dos transportes aquaviários não especificadas anteriormente

Atividade típica: marítima



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DO RELATÓRIO | |
| A. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR | 4 |
| B. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO | 5 |
| C. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS: | 6 |
| D. LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE | 6 |
| E. INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADE ECONÔMICA | 6 |
| F. DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS E DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS. | 7 |
| G. CONCLUSÃO | 17 |

ANEXOS

1. REGISTRO DE IMAGENS
2. DADOS DA EMBARCAÇÃO
3. E-MAIL DESIGNAÇÃO AMAZON CREW SERVICES
4. DEPOIMENTO [REDACTED]
5. DEPOIMENTO CAPITÃO
6. E-MAIL [REDACTED]
7. E-MAIL CAPITAO E ESCRITÓRIO
8. DADOS ATRACAÇÃO
9. REGISTRO DE JORNADA
10. NOTIFICAÇÃO APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS
11. NOTIFICAÇÃO TRABALHO ANÁLOGO
12. AUTO DE INFRAÇÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

AFT [REDACTED] CIF [REDACTED] Coordenador

AFT [REDACTED] CIF [REDACTED]

AFT [REDACTED] [REDACTED]

MOTORISTA

[REDACTED] - CPF [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

[REDACTED] Procurador do Trabalho
[REDACTED] Agente de Segurança Institucional

POLÍCIA FEDERAL

[REDACTED] - Delegado

[REDACTED] Agente

[REDACTED] Agente

Marinha (CPPE)

[REDACTED] - Comandante

[REDACTED] - Comandante

[REDACTED] Tenente

[REDACTED] Servidora Civil (SC)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

A. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

Período da ação: 03/02/2023 a 31/08/2023

Empregador: AMAZON CREW SERVICE BRAZIL LTDA

CEI/CNPJ: 24.576.655/0001-70

CNAE: 5239-7/99

Localização: Navio J [REDACTED], Porto de Suape

Endereço para Correspondência: [REDACTED]

Telefone de contato: [REDACTED]

Qualificação do Contador/Advogado/Preposto/Procurador: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

B. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.

| |
|---|
| Empregados alcançados: 1 |
| Empregados no estabelecimento: 24 |
| Mulheres no estabelecimento: 0 |
| Total de trabalhadores registrados sob ação fiscal: 0 |
| Mulheres registradas: 0 |
| Total de trabalhadores identificados em condições análogas a de escravo:1 |
| Total de trabalhadores afastados: 1 |
| Número de mulheres afastadas: 0 |
| Número de estrangeiros afastados:1 |
| Valor líquido recebido rescisão: |
| Número de autos de infração lavrados: 2 |
| Termos de apreensão e guarda: 0 |
| Número de menores (menor de 16): 0 |
| Número de menores (menor de 18): 0 |
| Número de menores afastados: 0 |
| Termos de interdição: 0 |
| Guias seguro desemprego emitidas: 0 |
| Número de CTPS emitidas: 0 |
| Ocorrência caracterizadora do TAE: (condições degradantes, servidão por dívida, trabalho forçado e/ou jornada exaustiva) |



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

B. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

| | Nº do AI | Ementa | Descrição | Capitulação |
|---|--------------|----------|--|--|
| 1 | 22.596.270-5 | 001396-0 | Manter empregado trabalhando em condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. | Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. |
| 2 | | 001727-2 | Manter empregado trabalhando em condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo. | Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º C da Lei nº 7.040, de 11 de janeiro de 1990. |

D. LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| Tipo do Local: | Embarcação |
| Nome da Embarcação: | Nav. [REDACTED] |
| IMO da Embarcação: | 9544607 |
| Endereço: | Navio [REDACTED] Porto de Suape |

E. INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADE ECONÔMICA

Trata-se de embarcação denominada Nav. [REDACTED] construída no ano de 2009, registrada na Organização Marítima Internacional - IMO sob o nº 9544607, de bandeira Malta, registrada no Porto de Valletta, cuja carga transportada consistia em produtos derivados de petróleo - gasolina (doc anexo).

No momento da inspeção, a embarcação estava atracada no Porto de Suape, em Pernambuco. Sua procedência tinha sido o Porto de Salvador, na Bahia, e tinha como próximo destino o Porto do Itaqui, no Maranhão.

Verificou-se que o empregador Executive Ship Management PVT LTD realizou o serviço de contratação dos marítimos encontrados a bordo, conforme cópia dos contratos de trabalho marítimo. De maneira que conforme a CONVENÇÃO DO MARITÍMO, de 2006, ratificada pelo DECRETO Nº 10.671, DE 9 DE ABRIL DE 2021, realizou o serviço



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

de serviço de recrutamento e de colocação de marítimos ao designa recrutar marítimos a serviço de armadores.

No curso da ação fiscal a empresa Amazon Crew Services, apresentou-se como representante no Brasil da empresa Executive Ship Management PVT LTD, respondendo por todos os atos referente ao trabalhador marítimo [REDACTED] o qual estava submetida à situação análoga a escravo a seguir descrita. Após tomar ciência das medidas a serem adotadas, a Amazon Crew Services providenciou a repatriação do trabalhador (doc anexa) que, após a retirada do trabalhador da embarcação na data da inspeção, retornou ao país de origem no dia seguinte.

F. DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS E DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS.

A fiscalização em face do empregador em epígrafe foi iniciada em 03/02/2023, na modalidade de Auditoria Fiscal Mista, para a verificação do cumprimento da legislação trabalhista e das condições de trabalho.

A ação foi iniciada com base em denúncia formulada à Marinha do Brasil, na qual noticiava a existência de trabalhadores com contratos expirados, sendo obrigados a trabalhar em condições análogas à escravidão.

Considerando o teor da denúncia e inexistência de maiores dados sobre a situação que ensejava a submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão, a investigação compreendeu inspeção inicial na embarcação [REDACTED] com olhar voltado a condições degradantes de trabalho. Na oportunidade, foram verificadas as condições da alimentação e do alojamento, no caso, das cabines da tripulação, bem como foram realizadas entrevistas com trabalhadores.

Havia vinte e quatro tripulantes a bordo, sendo vinte e dois de nacionalidade indiana, um polonês e um filipino. A comunicação entre os trabalhadores e as autoridades federais foi realizada na língua inglesa.

Por meio da inspeção realizada no local de trabalho e das entrevistas efetuadas, constatou-se o fornecimento de alojamentos e alimentação em condições e quantidade



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

adequadas. Assim, concluiu-se pela inexistência de condições degradantes de trabalho no particular.

Durante análise documental dos contratos de trabalho da tripulação verificou-se que o contrato do trabalhador [REDACTED] estava expirado desde o dia 01/02/2023. Verificou-se também que o contrato de trabalho do aludido trabalhador já havia sido prorrogado em outras duas oportunidades e havia documento assinado por ele e endereçado à empresa em 20/01/2023 informando que não mais renovaria o contrato e externando seu desejo em desligar-se e retornar para casa.

Após, foi realizada entrevista com o trabalhador, a partir da qual se apurou que, apesar de este ter externado seu desejo em parar de trabalhar e retornar para casa, a empresa, até aquele momento, não havia providenciado seu desembarque e retorno para sua residência, resultando na sua permanência na embarcação e continuidade do labor contra a sua vontade.

Concluiu-se, pois, pela caracterização de trabalho forçado e retenção do trabalhador no local de trabalho.

Após, houve encaminhamento do trabalhador e do capitão do navio para prestar esclarecimentos na sede da Polícia Federal no Porto de Suape/PE. Nesta oportunidade, foram tomados a termo, com auxílio do tradutor [REDACTED] os depoimentos dos trabalhadores [REDACTED] então capitão do navio, e [REDACTED] trabalhador resgatado.

Dos fatos apurados na ação fiscal, é possível identificar os principais elementos caracterizadores da subsunção do trabalhador [REDACTED], nascido em 24/02/1997, natural da Índia, filho de [REDACTED] e [REDACTED] portador do passaporte de nº [REDACTED] e telefone nº [REDACTED] à condição análoga à de escravidão, em razão de trabalho forçado e da retenção deste em seu local de trabalho, como a seguir transcrito.

Inicialmente, cumpre destacar que o trabalhador em questão possui nacionalidade indiana, reside em seu país de origem e não fala a língua portuguesa. A comunicação



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

entre este e as autoridades federais se deu em inglês. O depoimento efetuado na Polícia Federal no Porto de Suape em Pernambuco foi tomado a termo com auxílio do tradutor

Em entrevista prestada aos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) e conforme depoimento prestado na Polícia Federal (doc anexo), o trabalhador asseverou que atualmente exerce a função de 3º oficial da embarcação, possuindo como atribuição observar o mar, além de ser responsável por algumas questões de segurança. Explicou também que, em porto, sua atribuição é fiscalizar a descarga do navio em plantões de 12 horas. Relatou que inicialmente foi contratado para exercer a função de oficial pelo período de seis meses, porém já estava embarcado há aproximadamente 8 meses e uma semana - embarcou no navio em 05 de junho de 2022 - e este foi o maior período que já esteve embarcado, o que lhe causou cansaço físico e mental, e motivou seu pedido de saída.

Ainda, esclareceu que informou à empresa de seu desejo de desembarque, mas esta não respondeu. Disse "que avisou mais de uma vez sobre seu desejo de desembarcar; que avisou em novembro de 2022 e janeiro de 2023; que recebeu uma resposta padrão da empresa sobre o seu pedido feito em novembro; que foi uma resposta padrão, no sentido de que a empresa estava a procura de outro tripulante para substituí-lo; que não teve resposta do seu pedido de saída realizado no dia 20 de janeiro de 2023".

Sobre seu contrato de trabalho, esclareceu "que o último contrato previa o tempo de 1 mês; que havia outros contratos anteriormente a esse; que houve três contratos antes desse de um mês; que o primeiro contrato foi de seis meses; que durante este contrato, houve sua promoção o que exigiu a celebração de um novo contrato de dois meses; que posteriormente houve alterações da National Union of Seafarers of India o que exigiu a celebração de um novo contrato de um mês para adequar às novas normas". Disse ainda "que seu contrato de 6 meses, previsto inicialmente, encerraria no mês de novembro, contudo, por haver previsão de prorrogação de um mês, foi postergado até dezembro; que no primeiro pedido de desembarque, antes de sua promoção para 3º oficial, a empresa tinha alertado sobre a ausência de outro profissional de tal patente para eventual substituição; que a sua promoção para 3º oficial foi um pedido do declarante e não da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

empresa; que a sua promoção não ficou condicionada a sua permanência a bordo do navio; que a promoção exige a permanência de um mês no navio; que ele sabia dessa previsão; que pediu a promoção APÓS SER NEGADA A SUA SAÍDA; que o 3º oficial ganha o dobro do oficial júnior, apesar de ter a mesma função; que além de ganhar mais, possui mais prestígio; que CASO NÃO HOUVESSE A FISCALIZAÇÃO POR PARTE DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, IRIA TRABALHAR ATÉ O ESGOTAMENTO”.

Do relato do trabalhador, bem como da análise documental, a qual corrobora os fatos por ele narrados, percebe-se claramente que a empresa estava ciente de seu desejo de desembarcar do navio. Conforme aduzido, pelo menos desde novembro de 2022, a empresa já detinha esse conhecimento. Contudo, considerando questões logísticas, uma vez que a empresa atualmente responsável pela tripulação do navio seria substituída por uma outra empresa, o que implicaria a completa substituição da tripulação, o trabalhador não teve o seu desembarque autorizado e providenciado pela empresa e acabou impelido a renovar seu contrato (sendo promovido inclusive) sob a promessa de que a substituição ocorreria em breve.

No entanto, a troca das empresas acabou demorando além do previsto e até o momento da inspeção inicial ainda não havia sido concretizada. Em depoimento (doc anexo), o atual capitão do navio, Sr. [REDACTED], esclareceu “que será o comandante da embarcação até a troca total da tripulação; que NÃO SABE PRECISAR QUANDO ESSA TROCA IRÁ OCORRER, contudo, está a procura de um porto adequado para a realização; que possivelmente a troca irá ocorrer no dia 20 de fevereiro, contudo vai depender das condições do porto”.

Observe-se que até o momento deste depoimento, ocorrido em 03/02/2023, não havia uma data precisa para que a substituição do pessoal do navio ocorresse. Cabe observar também que a empresa estava retendo o Sr. [REDACTED] no navio, condicionando-o a aguardar o desembarque de todos os demais tripulantes e impedindo-o de desembarcar, vez que até a chegada da Auditoria Fiscal do Trabalho ainda não havia autorizado e providenciado seu desembarque e repatriamento.

Sobre esta questão, o capitão do navio, o Sr. [REDACTED] esclareceu “que a empresa dona do navio estava em tratativa para trocar a empresa contratante da tripulação;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

que ela solicitou que a empresa contratante dos tripulantes aguardasse a contratação de uma nova empresa, para só então realizar a troca completa da tripulação; que a tripulação, em regra, de acordo com cada classe de tripulante, está em período extra de um mês; que no contrato de trabalho há previsão para postergação contratual de um mês, inclusive, com a previsão de pagamento de bônus remuneratório; que além de tal previsão, há a estipulação de um contrato extra referente ao prazo de um mês para a logística de saída (desembarque) do tripulante; que caso um tripulante não queira renovar o contrato, o desembarque dele está condicionado às regras de desembarque de cada porto; que quanto ao tripulante resgatado pelo Ministério do Trabalho, ele não foi desembarcado porque não havia uma prévia logística para seu desembarque; que existe uma perspectiva da empresa para que o desembarque de toda tripulação ocorra no próximo porto; que no caso específico de [REDACTED], havia um contrato de 1 mês, podendo ser postergado por um mês, contudo uma nova postergação estaria condicionada a celebração de um novo contrato; que [REDACTED] não quis assinar esse novo contrato; que a não autorização do desembarque de [REDACTED] frente à ausência de seu interesse na nova celebração, é determinação da empresa”.

Note, pois, que a empresa já estava ciente do desejo do trabalhador em parar de trabalhar e desembarcar do navio, porém, a despeito desse fato, não autorizou seu desembarque e nem providenciou o seu repatriamento.

Cumpramos observar que, em documento assinado pelo trabalhador e endereçado à empresa em 20/01/2023 (doc anexo), este afirma que não mais renovará seu contrato e mais uma vez externa seu desejo de desligamento do vínculo de trabalho e desembarque e repatriamento. Ainda, era sabido que a data de expiração do contrato de trabalho deste era o dia 01/02/2023, bem como que a embarcação estaria atracada no Porto de Salvador entre os dias 30/01/2023 a 01/02/2023 (doc anexo) e possuía programação para atracar no Porto de Suape em Pernambuco apenas no dia 02/02/2023, ou seja, após a expiração de seu contrato. Contudo, a despeito de tais fatos, até o dia 03/02/2023, data da inspeção inicial efetuada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, o empregador não havia autorizado e providenciado o desembarque e repatriamento do trabalhador, mesmo este já tendo manifestado inequivocamente sua vontade bem como seu contrato de trabalho já estar



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

expirado. Tais medidas só foram adotadas após e em virtude da chegada da fiscalização, como inclusive pontuado pelo trabalhador em seu depoimento.

Durante a inspeção foi constatada a troca de e-mails entre o capitão do navio, Sr. [REDACTED] e o responsável pela tripulação Sr. [REDACTED] onde foi dada ciência da recusa do trabalhador em prorrogar o contrato de trabalho (doc anexo).

Ao ignorar a recusa do trabalhador, o empregador exigiu, desta forma, que o trabalhador permaneça a bordo da embarcação, contra sua vontade, sob o argumento de aguardar a troca completa da tripulação para que seu desembarque se estabeleça. A situação ganha contornos ainda mais graves quando o trabalhador apresentava-se física e mentalmente esgotado, como demonstrou ser o caso. Ainda, relevante mencionar os vários casos de suicídios que ocorrem em embarcação em razão do ambiente de trabalho e do isolamento social e territorial que lhe são característicos.

Note-se que o local da prestação de serviços no navio, deixa o trabalhador particularmente vulnerável, vez que não pode parar de trabalhar e retornar para sua casa a qualquer tempo que desejar, dependendo de seu empregador para tal. A embarcação fica a maior parte do tempo em alto mar e, portanto, isolada. Além disso, quando o navio atraca no porto, está sujeito às regras locais para embarque e desembarque, cabendo salientar que o trabalhador não fala a língua portuguesa.

Assim, além do isolamento territorial próprio de uma embarcação quando atracado, também enfrentava o isolamento linguístico. Durante a inspeção sua comunicação com as autoridades federais se dava na língua inglesa. Logo, não seria possível ele sair do navio sem que o empregador providenciasse seu desembarque previamente.

Ainda, considerando o espaço delimitado para circulação no navio somado ao seu isolamento em alto mar e ao diminuto tamanho da cabine de alojamento, o trabalhador era impelido a manter-se laborando de forma contínua para a manutenção de sua saúde mental, como relatou em entrevista e inclusive conforme consignado em depoimento “que a decisão pelo trabalho até a exaustão acaba sendo uma escolha devido a cabine causar problemas psicológicos, tais como solidão, etc.”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

No presente caso, restou evidente que o trabalhador não desejava prosseguir no navio laborando, seu contrato já havia expirado e antes disso havia sido renovado por duas vezes sob a promessa de que o desembarque ocorreria em momento próximo.

Observa-se, no entanto, que o empregador em nenhum momento previamente à chegada dos órgãos federais de inspeção autorizou e providenciou o desembarque e repatriamento do trabalhador.

Desta feita, evidente e indubitável a retenção do trabalhador [REDACTED] no navio [REDACTED] contra a sua vontade, bem como a continuação da prática laboral mesmo após expirado seu contrato de trabalho, caracterizando a submissão deste à condição análoga à de escravo.

Verificado ainda que o empregador ao deixar de repatriar o marítimo após a cessação do contrato de trabalho deixou de observar o disposto na CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO, 2006, ratificada pelo DECRETO Nº 10.671, DE 9 DE ABRIL DE 2021, transcrevo:

Norma A2.5.1 - Repatriação

1. Todo Membro assegurará que a gente do mar nos navios que arvoram sua bandeira tenha direito a repatriação, nas seguintes circunstâncias:

- a) o contrato de emprego da gente do mar expira enquanto se encontra no estrangeiro;
- b) o contrato de emprego é terminado:
 - i - pelo armador; ou
 - ii - pela gente do mar, por motivos justificados; e
- c) a gente do mar não está mais em condições de desempenhar as tarefas a que se refere o contrato de emprego ou não é de se esperar que possa desempenhá-las em determinadas circunstâncias.

2. Todo Membro assegurará que sua legislação, seus regulamentos ou outras medidas ou ainda os acordos de negociação coletiva disponham apropriadamente sobre:

- a) as circunstâncias nas quais a gente do mar terá direito a repatriação em conformidade com o parágrafo 1º, alíneas "b" e "c", desta Norma;
- b) a duração máxima dos períodos de serviço a bordo após os quais a gente do mar terá direito a repatriação, devendo esse período ser inferior a 12 meses; e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

c) os direitos precisos a serem concedidos pelos armadores para repatriação, inclusive direitos relativos ao destino da repatriação, meio de transporte, despesas a serem cobertas e outras providências a serem tomadas pelos armadores.

Deixou, ainda, de observar a legislação indiana (país Membro) que assim dispõe (documento anexo):

Article 19: Termination of Employment

19.1 The employment shall be terminated:

- a) upon the expiry of the agreed period of service identified in Append.1;
- b) when signing off owing to sickness or injury, after medical examination in accordance with Article 22, but subject to the provision of Article 26.

19.2 The Company may terminate the employment of a seafarer:

- a) by giving one month's written notice to the seafarer;
- b) if theseafarerhas been found to be in serious default of his employment obligationsin accordance with Article 21;
- c) upon the total loss of the ship, or when the ship has been laid up for a continuous period of at least one month or upon the sale of the ship.

20.3 A seafarer shall be entitled to repatriation at the Company's expense on termination of employment as per Article 19 except where such termination arises under Article19.2(b).

Durante a inspeção o empregador foi notificado (doc anexo) a apresentar registro de jornada, que demonstrou a inobservância do disposto na CONVENÇÃO DO TRABALHO MARÍTIMO, 2006, ratificada pelo DECRETO Nº 10.671, DE 9 DE ABRIL DE 2021 e na legislação do Estado Membro Índia. Vejamos o que os normativos dispõem:

Norma 2.3 - Horas de trabalho e horas de descanso

1. Para os fins desta Norma:

- a) horas de trabalho - significa o tempo durante o qual se exige que a gente do mar trabalhe para o navio;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

b) horas de descanso - significa o tempo fora das horas de trabalho; essa expressão não inclui as pausas curtas.

2. Todo Membro fixará, dentro dos limites estipulados nos parágrafos 5º a 8º desta Norma, o número máximo de horas de trabalho, que não deverá ser ultrapassado num determinado período, ou um número mínimo de horas de descanso, que será assegurado num determinado período.

(...)

5. Os limites de horas de trabalho ou de descanso deverão ser os seguintes:

a) o número máximo de horas não deverá ultrapassar:

i - 14 horas por cada período de 24 horas; e

ii - 72 horas por cada período de sete dias; ou

b) o número mínimo de horas de descanso não deverá ser menor que:

i - 10 horas por cada período de 24 horas; e

ii - 77 horas por cada período de sete dias.

6. As horas de descanso não poderão ser divididas em mais de dois períodos, um dos quais será de pelo menos seis horas ininterruptas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não poderá ultrapassar 14 horas.

Article 9: Rest Periods

9.1 Each seafarer shall have a minimum of 10 hours rest in any 24 hour period and 77 hours in any seven-day period.

9.2 This period of 24 hours shall begin at the time a seafarer starts work immediately after having had a period of at least 6 consecutive hours off duty.

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

(...)

9.6 A short break of less than 30 minutes will not be considered as a period of rest.

Da análise do registro de jornada do trabalhador resgatado (doc. anexo) foi apurado que as horas de descanso foram habitualmente divididas em mais de dois períodos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

Exemplificativamente citamos o dia 02/01/2023, em que o trabalhador descansou das 00:00 às 08:00, de 12:00 às 13:00 e 15:00 às 20:00

No curso da ação fiscal o empregador foi notificado (doc anexo) a adotar as seguintes providências:

I. A imediata cessação das atividades do trabalhador e das circunstâncias ou condutas que esteja determinando a submissão desse trabalhador à condição análoga à de escravo;

II. A regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão indireta;

III. Comprovação de pagamento dos créditos trabalhistas no local e horário abaixo indicados;

IV. Retorno aos locais de origem do trabalhador recrutado fora da localidade de prestação dos serviços, após o pagamento referido no item III;

Na data da inspeção o trabalhador foi retirado da embarcação e instalado no hotel Bugan. No dia seguinte foi repatriado retornando ao local de origem, conforme cartão de embarque e fotografias de embarque.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO



G. CONCLUSÃO

Diante da situação acima detalhadamente explicada foi evidenciada a:

- a) manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de engano, e outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho – através de sucessivas promessas de desembarque com subterfúgio de aumento de remuneração enquanto aguardava o desembarque.
- b) manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis- inobservância do direito a repatriação após o término do contrato de trabalho marítimo.
- c) exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas – o marítimo de origem indiana, privado da liberdade de desembarque e repatriação foi induzido; mediante falsa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

promessa de posterior desembarque, a prorrogação do contrato de trabalho.

- d) existência de trabalhador restrito ao local de trabalho e de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes - o trabalhador de origem indiana, com desconhecimento do idioma português e dificuldades de comunicação, após manifestar o desejo de repatriação, teve seu contrato de trabalho prorrogado e posteriormente foi mantido na embarcação navegando em território brasileiro após o término da prorrogação do contrato de trabalho. .

Diante das irregularidades constata e da afronta a dignidade humana substanciada no direito de ir e vir, recomenda-se o envio do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho (CONAETE), ao Ministério Público Federal (PFDC) e ao Departamento de Polícia Federal (Coordenação Geral de Defesa Institucional/Diretoria Executiva).

Recife, 31 de outubro de 2023

