

SENTENÇA

Vistos etc.

1. RELATÓRIO:

Trata-se de Ação Civil Coletiva proposta pelo Ministério Público do Trabalho e pela Defensoria Pública da União, em 28/05/2014, em face da MSC CROCIERE S.A, MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA e MSC MEDITERRRANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA, em que é formulado pedido de concessão de liminar *inaudita altera pars*. Inicialmente, a ação foi distribuída para a 23ª Vara do Trabalho de Salvador, tendo sido remetida à esta 37ª Vara, por conta da necessidade de reunião à ação cautelar, de mesmas partes, de n.º0000467-14.014.5.05.0037, proposta anteriormente e em trâmite perante esta Vara de n.º0000467-4.2014.5.05.0037.

Apresentada, pelas rés, exceção de incompetência em razão do lugar, manifestaram-se os autores pela rejeição do incidente. Julgado o incidente, foi reconhecida a competência territorial e material deste Juízo para processar e julgar a demanda.

Reunido o feito cautelar à presente ação coletiva, ação principal.

A apreciação do pedido liminar foi postergada para o momento processual posterior à apresentação da defesa e da manifestação sobre os documentos.

Em audiência, foi proposta e rejeitada a conciliação, tendo as rés apresentado defesas entendendo incabíveis os pleitos da inicial.

Posteriormente foi deferida parcialmente a liminar, com cumprimento espontâneo e no prazo pelas rés.

Ao longo da instrução processual foram juntados diversos documentos, sob contraditório.

Em audiências, houve produção de prova oral, inclusive a oitiva de estrangeiros com o auxílio de intérprete.

Realizada inspeção judicial com a presença das partes no navio MSC Magnífica. Apresentado laudo da inspeção sobre o qual manifestaram-se as partes.

Encerrada a instrução processual, novamente foi rejeitada a conciliação entre as partes. Razões finais apresentadas. Os autos foram conclusos para julgamento.

É o relatório, passo a decidir.

2. FUNDAMENTAÇÃO:

2.1. INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA:

Arguída em sede de incidente de exceção de incompetência em razão do lugar, pretendem as rés o reconhecimento da incompetência em razão da matéria deste Juízo para processar e julgar o feito.

Por entender ser questão afeta à sentença, embora já anteriormente apreciada em sede liminar, necessária se faz a sua reapreciação na presente decisão.

Pois bem, como já esclarecido anteriormente a competência da Justiça do Trabalho encontra-se inserta no artigo 114 da CF/88, sendo parametrizada nos artigos 88 e 89 do CPC, artigo 12 da Lei n.º 12.376/10 e ainda o artigo 651, § 2º e 3º da CLT.

Neste sentido, assiste razão ao Ministério Público do Trabalho e à Defensoria Pública da União na medida em que os réus encontram-se domiciliados no país, neste local também será eventual obrigação cumprida e os fatos objeto da presente demanda aqui aconteceram, ainda que a parte ré aduza terem ocorrido apenas parcialmente neste território.

É incontroverso também que a seleção, treinamento e recrutamento se deram no Brasil, ainda que alegadamente tenha sido realizada a assinatura posterior em outro local que não no território nacional. Ademais, é incontroverso que a prestação de serviços deu-se também no Brasil, além de outros locais, atraindo a jurisdição nacional.

A competência em razão da matéria decorre, regra geral, da natureza da causa de pedir e correspondente pedido, de modo que versando a lide originária sobre o reconhecimento de vínculo de emprego, não há que se falar na extrapolação dos parâmetros traçados pelo art. 114 da CF.

Ainda que assim não fosse, ou seja, ainda que inaplicável a legislação brasileira, como embasa a parte autora em pedido alternativo, as excipientes confundem normas, que podem ser aplicadas pela jurisdição brasileira e efetividade da decisão. Explica-se. Nos próprios termos da CLT, artigo 8º, qualquer juiz brasileiro pode aplicar normas de direito internacional, ainda que isso sequer tenha sido alegado pelas partes. Dessa forma, em sua atuação jurisdicional, o juiz do trabalho brasileiro pode se valer da aplicação de normas internacionais e até mesmo de normas de outros países de ofício na solução da controvérsia, sem afetar, portanto, a sua competência material.

Além disso, a efetividade da jurisdição encontra-se assegurada, na medida em que as próprias excipientes confirmam que suas atividades comerciais são ininterruptas e suas empresas são sólidas e continuam operando, inclusive no Brasil, o que, aliás, trouxe como razões de defesa para o indeferimento da

antecipação de tutela pretendida. Ademais, não se trata de causa vinculada a país estrangeiro, mas sim a empresas que atuam mundialmente, o que são situações completamente distintas, estando estas sujeitas às decisões proferidas pelo Poder Judiciário Brasileiro.

Assim, **rejeito** a preliminar de incompetência absoluta suscitada.

2.2. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS:

A Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VIII, da CF/88, tem competência restrita apenas para executar as contribuições previdenciárias decorrentes das sentenças que proferir, ou seja, aquelas incidentes sobre os valores objeto de condenação.

Neste sentido, o item I da Súmula 368 do TST: DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 32, 141 e 228 da SDI-1)

I. A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário-de-contribuição. (ex-OJ nº 141 - Inserida em 27.11.1998).

Nesses termos, a cobrança, portanto, dos valores pretéritos porventura não recolhidos ou mesmo deduzidos e não repassados é da competência da Justiça Federal, na forma do art. 109, I, da Constituição Federal.

Considerando que o MPT e a DPU esclarecem que a pretensão foi nesse sentido, **rejeito** a preliminar de incompetência suscitada.

2.3. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA - FALTA DE INTERESSE DE AGIR DA PARTE AUTORA:

Todas as rés aduzem a preliminar de ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Defensoria Pública da União (DPU) para propor a presente demanda, aduzindo principalmente que tais órgãos não seriam detentores de interesse de agir na propositura da ação, em razão da existência de Termo de Ajustamento de Conduta de n.º 408/2010, de abrangência nacional, firmado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - Rio de Janeiro. Nesse passo, sustentam as rés que esta Procuradoria Regional estaria a centralizar os trabalhos de discussões e procedimentos investigatórios a respeito do trabalho de tripulação brasileira a bordo de navios das rés, que operam em águas jurisdicionais brasileiras, na temporada de cruzeiros marítimos. Desta forma, entendem as rés que houve "eleição específica do sujeito ativo, Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, na pessoa da Dra. Junia Bonfante Raymundo, que detém legitimidade para atuar em todos os aspectos do TAC 408/2010".

Cumpram observar que, conforme apontado pela parte autora, nos termos do artigo 127, § 1º da CF/88, são princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional. Significa dizer que quaisquer dos seus órgãos de organização interna, quais sejam, suas procuradorias regionais, atuam em nome e por conta de uma única instituição para a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Além disso, o simples fato de ter sido o TAC firmado na cidade do Rio de Janeiro, não torna a procuradoria daquela cidade a única apta a suscitá-lo como questão processual, caso dos presentes autos, dada a sua incontestada abrangência nacional.

Por fim, razão também assiste aos autores na medida em que a cidade em que ajustado o TAC não importa em qualquer consequência na distribuição da atribuição funcional dos membros do MPT ou da DPU.

No tocante ao interesse de agir, suscitam as rés a circunstância de que a presente ação versa sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre tripulantes e indenização por danos morais, dentre outras pretensões, o que não se caracterizaria como interesse público a justificar a atuação do MPT e da DPU, revelando-se como interesses particulares passíveis de ações individuais, não se tratando de direitos individuais homogêneos.

Uma vez mais, não lhe assiste razão.

Indene de dúvidas que o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União são partes legítimas para promover ação fundada em violação de direitos individuais homogêneos decorrentes da relação de trabalho, socialmente relevantes, à exegese dos arts. 83, III da LC n. 75 /93, art. 82 da LACP e 82, IV do CDC, buscando atingir, dessa forma, a finalidade de assegurar o cumprimento da ordem jurídica.

A presente demanda encaixa-se perfeitamente na possibilidade de defesa de interesses transindividuais, ou melhor, interesses individuais homogêneos, que nada mais são que um feixe de interesses individuais com causa comum, cujos titulares são perfeitamente identificáveis e individualizáveis (art. 81 , III, CDC).

Em relação à Defensoria Pública da União, instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, esta também possui legitimidade ativa *ad causam* para propor ação coletiva em que se pretende a defesa de direitos individuais homogêneos, caso da presente demanda, não sendo necessária a efetiva comprovação de hipossuficiência daqueles processualmente substituídos, sob pena de se negar a máxima efetividade conferida a tal órgão pela Constituição Federal, em seu artigo 134, que situa a mesma como expressão e instrumento do regime democrático.

Ademais, configurada a transcendência da esfera individual e a relevância social da questão discutida nos autos, autorizando o ajuizamento de Ação Civil Coletiva pelos autores.

Em razão disso, **rejeito** a preliminar suscitada.

2.4. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA:

Em defesas, suscitam também as rés MSC MEDITERRANEAN SHIPPING DO BRASIL e MSC CRUZEIROS DO BRASIL as preliminares de ilegitimidade passiva.

Uma vez apontados pela parte autora como devedoras da relação jurídica de direito material, legitimados estão os réus para figurar no pólo passivo da ação. Somente com o exame do mérito, será decidida a configuração ou não da responsabilização de cada um dos acionados, não havendo que se confundir relação jurídica material com relação jurídica processual, vez que, nesta, a legitimidade deve ser aferida apenas de forma abstrata.

Há pertinência subjetiva da ação, motivo pelo qual **rejeito** as preliminares de ilegitimidade passiva suscitadas.

2.5. PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO E INÉPCIA:

Aduzem as rés a impossibilidade jurídica do pedido de reconhecimento de vínculo dos trabalhadores, uma vez que os contratos firmados com os mesmos excluem essa possibilidade de acordo com as normas que cita, quais sejam, o TAC e a Resolução Normativa n.º 71 do Cnig/MTE.

Não lhes assiste razão.

A impossibilidade jurídica do pedido, ao contrário do que sustentam as rés não ocorre pela inexistência de base legal para o pedido, mas sim dá-se quando o pedido formulado depara-se com proibição no ordenamento jurídico, o que não ocorre com o caso em exame.

Além disso, a apreciação da possibilidade jurídica deve ser efetivada em abstrato, ou seja, somente enfocando a possibilidade de reconhecimento da pretensão, sendo matéria de mérito a análise do seu cabimento ou não. Assim, **rejeito** as preliminares suscitadas.

Sob o mesmo subitem de suas defesas, aduzem as rés que os pedidos formulados na inicial seriam ineptos, porque genéricos e incompatíveis entre si.

A petição inicial encontra-se formulada e estruturada logicamente com indicação de causa de pedir e pedidos correlatos, bem como não se observa a

incompatibilidade alegada, especialmente em se tratando de prejudicialidade entre as pretensões.

Junto a isso, em se tratando de ação coletiva, autorizado o pedido genérico, nos termos dos artigos 97 a 100 da Lei nº 8.078/90.

Ademais, a inépcia há de ser reconhecida apenas se a inicial apresentar defeito grave, que obste a sua compreensão e julgamento, o que não é o caso dos autos.

Desta forma, **rejeito** as preliminares suscitadas.

2.6. COISA JULGADA:

As rés sustentam que diversos de seus tripulantes empregados já tiveram seus contratos de trabalho terminados, tendo ingressado com reclamações trabalhistas individuais, transitadas em julgado, devendo a presente ação ser extinta sem resolução do mérito.

A coisa julgada constitui pressuposto processual negativo, caracterizado pela existência de uma ação idêntica a outra, anteriormente ajuizada e definitivamente julgada em outro foro, não sendo este o caso dos autos.

Ademais, a parte que alega a preliminar de coisa julgada atrai o ônus da prova de demonstrar a existência de seus requisitos legais, ônus do qual as rés não se desincumbiram

Desta forma, **rejeito** a preliminar suscitada.

2.7. SUSPENSÃO DO PROCESSO - PREJUDICIALIDADE EXTERNA:

Pretendem as rés a suspensão do presente feito, aduzindo que diversos tripulantes seus intentaram ações individuais anteriormente à presente, com mesma causa de pedir e pedidos.

Cabia às rés a demonstração da existência de ações individuais anteriores à presente demanda, ônus do qual não se desincumbiram na medida em que sequer indicaram os números dos processos nos quais estariam a ser debatidas questões idênticas.

Assim, **indefiro** o requerimento formulado.

2.8. PRESCRIÇÃO:

Considerando que o mérito da demanda versa sobre a aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho de tripulantes das rés, remete-se a apreciação da existência de prescrição à análise do próprio mérito da causa.

2.9. MÉRITO:

2.9.1. PRIMEIRA QUESTÃO PRELIMINAR - CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS:

Basicamente, versa a presente demanda sobre a questão da aplicação da legislação trabalhista brasileira aos contratos de trabalho de tripulantes que teriam prestado serviços em navios de cruzeiro.

É questão disputada e controvertida em sua integralidade, havendo diversos fundamentos para serem apreciados, impondo-se uma organização a facilitar o enfrentamento da questão.

Adota, desta forma, este Juízo, um método de análise dos fatos ocorridos conforme a ordem de formação do contrato de trabalho. Explica-se. Este Juízo apreciará as relevantes questões envolvidas nesta complexa demanda de acordo com a própria ordem hipotética de acontecimento cronológico do contrato de trabalho do tripulante.

Desta forma, será apreciada inicialmente a questão de quem são os trabalhadores cujo contrato encontra-se sob exame, o recrutamento e seleção do candidato, o momento em que firmado o contrato, as condições de trabalho a bordo no cotidiano do labor e, por fim, a existência de fato grave interligado ao término do contrato, fato grave este a justificar um enquadramento de tal labor em condição análoga à de escravo a amparar uma condenação por danos morais .

A permear estas diferentes etapas de formação e desenvolvimento do contrato, este Juízo apreciará a questão principal de aplicação da legislação nacional aos contratos de trabalho dos tripulantes.

2.9.2. SEGUNDA QUESTÃO PRELIMINAR - EFICÁCIA SUBJETIVA DA PRESENTE DECISÃO:

Em sua inicial, a parte autora pretende o reconhecimento da existência da relação de emprego entre trabalhadores brasileiros que prestaram serviços às rés, de forma solidária, e aqueles que ainda lhes prestam serviços, pugnando seja determinada a publicação de edital para que os interessados venham a

promover a liquidação e execução de seus créditos através de habilitações individuais.

Pretendem, ainda, o pagamento de uma indenização por danos morais para os trabalhadores que relaciona, quais sejam: ELINAI VIGON DE SOUZA ANDRADE, EDUARDO BARROS SOBRAL, FRANCISCA VANIA RODRIGUES NUNES, ROBERTA INTHURN, YVANA CAROLINE GUERRA DIAS, LETÍCIA DA SILVA KUWAMOTO, ANDERSON BEZERRA VIEIRA MATSUURA, RENAN ENOS FAUSTINO NASCIMENTO RODRIGUES, RAFAEL FERREIRA DA SILVA, PABLO JUAN BALBINO NASCIMENTO, EDER DE OLIVEIRA ALVES.

Eis o pedido:

b1) reconhecer como existente a relação de emprego nos termos da legislação brasileira entre os trabalhadores brasileiros e a primeira Ré, quais sejam, daqueles que lhes prestaram e daqueles que ainda lhes prestam serviços, condenando-a, nos termos do art. 95 do CDC, em provimento genérico, ao conseqüente registro, atualização e baixa na CTPS, pagamento das verbas rescisórias devidas (aviso prévio, 13º salário, férias mais um terço e multa rescisória), bem como pagamento dos salários atrasados ou não pagos, ao pagamento do FGTS não depositado e da rescisão, acrescido da multa de 40% (quarenta por cento), horas extraordinárias e repouso semanal remunerado, adicional noturno, reembolso desconto indevido denominado funddeduction, bem como das despesas realizadas na fase de contratação (treinamentos, cursos, exames médicos, passagens aéreas e terrestres dentro do Brasil, taxas para participar da seleção) e ao recolhimento das contribuições previdenciárias devidas, por todo o período trabalhado, com a comunicação ao INSS, após o trânsito em julgado da decisão que for proferida no presente feito (CLT, art. 879, § 3º), observados em todos os

casos os juros de mora e a correção monetária, valores a serem apurados em liquidação de sentença;

A leitura de tal pedido, como aliás chama a atenção o grupo réu, todavia, pode levar à conclusão de que a presente ação coletiva, em resumo, pretende a expansão da sua eficácia subjetiva a todos os brasileiros que prestaram serviços às rés, não somente aqueles resgatados, não somente aqueles que trabalharam no navio MSC MAGNÍFICA e não somente na temporada em exame, mas todos os tripulantes de todos os navios e de todas as temporadas, com o reconhecimento da nulidade do contrato internacional firmado entre as partes e o reconhecimento de vínculo de emprego com o consequente pagamento das parcelas decorrentes de tal declaração.

Neste sentido, portanto, formulam os autores pretensão genérica para que seja aplicada a legislação brasileira aos tripulantes brasileiros. Pretendem os autores, portanto, em uma primeira leitura, com tal pedido, a tutela de interesses coletivos, buscando o cumprimento de uma obrigação de fazer e uma indenização genérica pelos prejuízos causados.

Configura-se o pedido como busca da tutela jurisdicional de interesse coletivo uma vez que, da forma como elaborado, diz respeito a toda uma classe, grupo ou categoria de trabalhadores ligados entre si pela nacionalidade brasileira e pelo vínculo de trabalho com o mesmo empregador, por meio de uma relação jurídica base.

Essa pretensão, todavia, não comporta a sua tutela por meio de ação coletiva, mas somente por ação civil pública, a teor do que dispõe a LC n.º 75/1993, artigo 6º, inciso VII, d, combinado com o inciso XII. Adota este Juízo a tese segundo a qual a ação civil coletiva somente pode buscar a tutela de interesses individuais homogêneos, pois não possui um caráter abstrato e genérico como

aquela outra via processual, posta em movimento quando da defesa de interesses difusos e coletivos.

Resta, portanto, a este Juízo a apreciação da possibilidade de restrição da abrangência subjetiva da pretensão, adequando-a à via processual eleita.

Pois bem, como já observado, trata-se de ação civil coletiva que comporta, a tutela de interesses individuais homogêneos, delineando a parte autora, em suas manifestações ao longo do feito, um panorama fundado em acontecimentos ocorridos dentro do navio MSC Magnífica, na temporada 2013/2014 de cruzeiros, tendo sido, a seu ver, constatadas graves irregularidades nas relações de trabalho dos tripulantes entrevistados pela Fiscalização do Trabalho. É de se ressaltar, por óbvio, que diversos trabalhadores existiam dentro do navio, tendo sido, entretanto, notado para apenas uma parte deles violações suficientemente graves que culminaram no desembarque dos mesmos.

Note-se, no particular, que o documento de id 9704d95 evidencia que, a bordo do navio em exame, naquela temporada, havia 244 brasileiros nas mais diversas funções, como vendedores, cantores, músicos, técnicos e DJ, por exemplo.

Nesse sentido, todas as manifestações seguintes da parte autora revelaram a sua intenção de restringir a análise da demanda e o processamento do feito aos fatos ocorridos naquele específico navio, naquela específica temporada.

Anteriormente, é importante observar, que houve o ajuizamento de ação cautelar que se encontra apensada à presente ação principal, na qual a parte autora busca assegurar valores para posterior repasse aos trabalhadores, efetuando o cálculo de rescisões contratuais pela despedida indireta somente dos tripulantes resgatados e o pagamento de danos morais também somente àqueles.

Dito isso, a expansão da presente decisão a outros tripulantes brasileiros a bordo daquele navio, àquela época com o reconhecimento do vínculo de emprego, por intermédio de uma condenação genérica na presente decisão não parece ser a melhor medida.

Desta forma, entendo que a parte autora nominou e identificou, desde a inicial, os trabalhadores que seriam efetivamente detentores do interesse individual homogêneo violado. É dizer, a fiscalização constatou tal circunstância e a parte autora, ao ajuizar a presente demanda, também apresentou uma lista de trabalhadores para os quais teria ocorrido a violação a justificar a aplicação da legislação brasileira, estratégia adotada desde a propositura da ação cautelar preparatória.

Outro dado relevante diz respeito à escolha, pela parte autora, do ajuizamento da ação principal após o recebimento da cautelar preparatória, coerentemente optando pela via da ação coletiva, não da ação civil pública, conforme o art. 6º, VII, d e XII da LC 75/93. Tal opção está em consonância com o interesse tutelado por este instrumento processual, dado que os titulares de tais interesses individuais homogêneos cuja violação encontra-se em debate, importam em um feixe de interesses individuais, têm origem comum e, principalmente, seus titulares são determinados e, o presente remédio processual possui natureza reparatória concreta.

No caso particular, ao longo da instrução e do desenrolar do feito principal, ficou cada vez mais claro que a parte autora estava a atuar em posição similar à do substituto processual, buscando o interesse de alguns tripulantes brasileiros resgatados em condições alegadamente violadoras da ordem jurídica. Nesse passo, a prova produzida acabou por se restringir, em grande parte, a fatos ocorridos no navio MSC Magnífica, suas condições de trabalho e formas de desenvolvimento.

Por fim, conclui-se, portanto, que a presente ação coletiva somente pode atingir em sua eficácia subjetiva aqueles tripulantes indicados na petição inicial e que foram resgatados quando da fiscalização realizada pela autoridade competente.

Em razão disso, a presente sentença partirá desta premissa, limitando-se a análise das questões a partir de tal ponto, ou seja, restringindo-se a eficácia subjetiva da pretensão somente aos trabalhadores que foram nominados e identificados na petição inicial das duas demandas.

Desta forma, julgo **improcedente** o pedido c), no qual pretendem os autores que *após o trânsito em julgado da sentença de procedência, determinar a publicação de EDITAL, para que os interessados promovam as liquidações e execuções de seus créditos através de habilitações individuais, com a ressalva de que, se decorrido o prazo de 1 (um) ano da publicação do edital referido, sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, o Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 100 do CDC, efetuará a liquidação e execução da indenização devida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, ou para outro fundo que reconstitua os bens lesados, corrigida monetariamente até seu efetivo recolhimento.*

2.9.3. FASE PRÉ-CONTRATUAL - SELEÇÃO - LOCAL E MOMENTO DE INÍCIO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Com o objetivo de ver aplicada a legislação protetiva do trabalho ao contrato dos tripulantes resgatados, aduz a parte autora que foram os trabalhadores recrutados, selecionados e contratados no Brasil.

Relata a parte autora que: *Os contratos de trabalhos foram celebrados por escrito entre a empresa MSC CROCIERE S.A. e os obreiros, no 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 VALEMAR BRASIL (MARIA CLARA RODRIGUES DE SOUZA FREITAS - ME). A MSC 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. 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 dos empregados, sendo assinados e "digitalizados" pelos trabalhadores e, posteriormente, devolvidos à empresa pela mesma via eletrônica, antes de embarcarem no navio de cruzeiro.

As rés contestam esses fatos, aduzindo, dentre outros argumentos e questões para afastar-se a legislação nacional o seguinte: De fato, o recrutamento e a seleção de tripulantes são feitos por escolas alocadas no Brasil, que apresentam candidatos para a ré MSC Crociere que atendam os perfis necessários para determinados cargos vagos nos navios MSC. A ré MSC Crociere avalia e entrevista os candidatos, decidindo, ou não, por sua contratação. Decidida a contratação, a ré MSC Crociere envia para tais escolas uma via eletrônica do contrato de recrutamento a ser firmado com o tripulante a bordo da embarcação, a fim de que ele o assine e o devolva, exclusivamente para fins imigratórios. Isto quer dizer, o tripulante embarcará num avião para a Europa com um documento, ainda que em cópia, para poder adentrar ao país de destino com a segurança de que não será retido nas barreiras imigratórias existentes atualmente na Europa, de conhecimento público e notório, uma vez que decorrentes da grave crise econômica e desemprego que assolam o antigo continente.

Não há transferência de trabalhador brasileiro para laborar no exterior, como registrado no primeiro parágrafo das fl.s 14 da inicial, que atrairia a aplicação da Lei 7064, mas sim, a contratação de um brasileiro para laborar em território estrangeiro, desde o início da contratação!

A contratação, de fato, acontece a bordo da embarcação, quando o tripulante assina a via original do contrato de recrutamento e tem acesso a todas as proteções a que tem direito por ser brasileiro, DECORRENTES DO TAC 408/2010, IGNORADO NOS AUTOS DE INFRAÇÃO lavrados contra a MSC CROCIERE E CRUZEIROS. Ele toma, ainda, ciência do contrato coletivo internacional de trabalho, que rege a sua contratação. Este fato foi amplamente discutido durante as negociações do TAC 408/2010 e não suscitou qualquer consequência jurídica diversa do que foi acertado, consignado e registrado no referido título extrajudicial, EXATAMENTE PORQUE os representantes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, que conduziram as negociações e ajustaram o texto final (quanto à assinatura do TAC remete-se às considerações já feitas na presente defesa) sabiam dessa peculiaridade e a entenderam não como MANOBRA para elidir a aplicação da legislação nacional, mas uma NECESSIDADE IMPERIOSA para PROTEÇÃO da tripulação brasileira contratada para laborar a bordo das embarcações de cruzeiro.

E ainda, em outro trecho da defesa da MSC Crociere: Repita-se: o tripulante brasileiro não é contratado no Brasil, não executa atividades em território nacional, não foi transferido para empresa estrangeira, mas locomove-se por vários países ao longo do seu contrato de trabalho a prazo determinado (também em virtude da peculiaridade da atividade econômica exercida pela MSC Crociere), portanto, não é alvo da proteção insculpida na Lei 7064, em que se baseou o grupo de trabalho para declarar a nulidade dos contratos internacionais de trabalho e reconhecer o vínculo de emprego à luz da CLT, erro reiterado na causa de pedir da presente ação.

Menciona também: *Repise-se: a contratação mediante contratos internacionais de trabalho é validada pelo vigente TAC 408/2010, que contou com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego, e pela RN 71, não podendo o auditor fiscal do Trabalho ou o Ministério Público do Trabalho, que subscreveu tal título, atuar em direção contrária a esta normatização.*

(...)

Ratificar o comportamento esposado na fiscalização a que os navios MSC foram submetidos, reiterado na presente ação, é ferir de morte a essência do trabalho marítimo, que é a circulação da embarcação e dos tripulantes nela alocados por diversos países. Imagine a ré MSC Crociere ter que aplicar a legislação vigente em cada país em que circular com suas embarcações, pior ainda, ter que se submeter a legislação trabalhista do país de origem de seus tripulantes, de mais de 40 nacionalidades diversas. Falta total razoabilidade à conduta dos agentes estatais, nos processos administrativos e no processo judicial ora atacado, à revelia do ordenamento jurídico e internacional vigente a respeito da matéria.

Como se vê, as rés referem, em diversas ocasiões de suas defesas, que existe um Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho que rege as relações de trabalho dos tripulantes brasileiros na temporada de cruzeiros. Mencionam, ainda, em diversos momentos, a RN 71 como norma aplicável às particularidades de suas atividades e o trabalho a bordo.

Historiando as tratativas de tal Termo com o MPT, informam as rés que o mesmo foi firmado após negociações com a Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro, especialmente com a procurada Dra. Junia Bonfante Raimundo, tendo sido realizadas reuniões e encontros com intensos debates, desde o ano de 2005. Referida negociação entre os atores envolvidos

resultaram em um novo TAC do ano de 2010, em substituição ao anterior, que, doravante refere-se, a partir deste momento como TAC 408/2010, vigente quando da propositura da demanda e de todo o seu desenrolar.

Muito mais em razão da sua atuação no território brasileiro, submetendo-se, portanto, à fiscalização das autoridades nacionais, do que por conta de eventuais negociações com o MPT ou alegações aleatórias de preconceitos dos fiscais, relatam as rés que sofreram e sofrem constantes inspeções dos órgãos de fiscalização do trabalho nacional, especialmente nos navios MSC PREZIOSA, MSDC DIVINA e MSG MAGNIFICA salientando que atenderam, como sempre o fazem, a todos os pedidos e requerimentos colaborando intensamente em tais procedimentos.

Retornando à questão do TAC 408/2010, as rés defendem que tal instrumento negociado surgiu com a finalidade de prevenir demandas e parametrizar, harmonizar as relações de trabalho dos tripulantes brasileiros a bordo de embarcações.

As rés chamam a atenção para o fato de que são empresas estrangeiras, salvo a MSC CRUZEIROS DO BRASIL, que atuam em território nacional no ramo de cruzeiros turísticos no período de novembro a março de todos os anos, sendo de seu interesse a contratação de trabalhadores brasileiros para atuar em suas embarcações, salientando que não o fazem meramente para preencher cotas.

Salientam as rés que os navios são de propriedade da empresa estrangeira e chegam ao país totalmente tripulados, sendo tal tripulação formada por trabalhadores de mais de quarenta nacionalidades, inclusive a brasileira. Por força da Instrução Normativa n.º 71 do Consell - Conselho Nacional de Imigração, tais embarcações são obrigadas a contratar um percentual de trabalhadores brasileiros para que trabalhem na temporada.

De fato, as peculiaridades do labor prestado em embarcações de cruzeiros que circulam por diversos países com diferentes nacionalidades de tripulantes exigem atenção especial na apreciação da legislação aplicável.

O próprio navio MSC Magnifica, cuja análise está em questão, viaja por diferentes países, como se observa do itinerário juntado pelas rés, que evidencia travessias de tal navio por Brasil, Uruguai, Argentina, Itália, Espanha, Portugal, Reino Unido, Holanda e Alemanha

As peculiaridades do trabalho em embarcações internacionais exige, portanto, do intérprete atenção às particularidades da atividade. Essa preocupação, é de se notar, também pode ser observada quando as próprias partes historiam as negociações que culminaram com o ajustamento de um TAC que, dentre outros dispositivos, atenta expressamente para a necessidade de parametrização e diferenciação quanto à legislação aplicável aos contratos de trabalho a bordo.

Desde a inicial, é importante frisar, a parte autora chama a atenção para a existência do TAC 408/2010, pretendendo emprestar-lhe sempre validade e eficácia. Trata-se de instrumento firmado pelas partes nas quais, a partir de uma atuação principalmente do MPT, as empresas subscritoras se comprometeram e assumiram o compromisso de adequar seus comportamentos às exigências legais do ordenamento jurídico brasileiro. O TAC 408/2010, portanto, é um ato jurídico de extrema relevância e importância para a análise da presente demanda, como, aliás, já externado por este Juízo em outras oportunidades ao longo do desenrolar da demanda.

No mesmo sentido é a Resolução Normativa n.º 71, de 05 de setembro de 2006, do Conselho Nacional de Imigração (doravante denominada RN 71/2006) que também possui uma série de regras a serem observadas em relação à concessão de visto de trabalhadores marítimos estrangeiros a bordo

de embarcação de turismo também estrangeira, operando em águas jurisdicionais brasileiras.

Essa RN 71/2006, em síntese, dispensa a concessão de visto específico de trabalho a trabalhadores marítimos estrangeiros empregados a bordo de embarcação de cruzeiro estrangeira, com vistas, talvez, a simplificar a burocracia decorrente do procedimento de concessão de vistos de trabalho, exigindo somente uma Carteira de Identidade Internacional de Marítimo. Trata-se, portanto, de norma interna do ordenamento jurídico brasileiro que atenta para as peculiaridades do labor em embarcações internacionais.

Importantíssima regra encontra-se nesta Resolução, em seu artigo 7°. Trata-se de norma segundo a qual todas as embarcações de turismo estrangeiras deverão, a partir do 31° dia na costa brasileira, contar com um mínimo de 25% de tripulantes brasileiros. É dizer, a regra estabelece como um requisito para a concessão da autorização de trabalho do marítimo estrangeiro da embarcação, um quantitativo de brasileiros a serem contratados para operação do navio de turismo no Brasil.

Desta forma, toda e qualquer embarcação de turismo estrangeira que realiza viagens entre portos internacionais e portos nacionais, acima de 45 dias, deve atentar para este percentual de trabalhadores brasileiros a bordo. É o caso do navio em exame.

Em atenção aos conflitos acerca da legislação aplicável a tais contratos de trabalho, tal norma estabelece que, para os tripulantes brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, terão os contratos de trabalho vinculados à legislação trabalhista brasileira. Para fins de interpretação de tal regra, dispõe que por temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira, compreende-

se no período entre 30 dias antes da partida da embarcação para o primeiro porto brasileiro a até 30 dias depois da saída do último porto brasileiro.

Retornando os olhos para o TAC 408/2010, que, como já dito, é considerado uma norma de extrema importância para o caso em exame, deve-se atentar para o fato de que se trata de um ajuste firmado perante o MPT, no qual a MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. adequou a sua conduta às exigências legais do ordenamento jurídico pátrio.

Em atenção a esta circunstância, o primeiro item do referido TAC estabelece que será respeitada e cumprida justamente a RA 71/2006, principalmente no que se refere à questão do percentual de trabalhadores brasileiros a bordo da embarcação de turismo estrangeira e a questão da aplicação da legislação brasileira aos tripulantes recrutados e embarcados no Brasil para laborar somente durante a temporada de cruzeiros marítimos brasileiros, período este entendido no mesmo lapso anteriormente mencionado. O TAC, portanto, repete, o que há de mais relevante, para o caso em exame, naquela RN.

Entretanto, vai além e elucida importantes questões. Relevantíssimo é o item c.1. que estabelece que o supracitado item b, ou seja, aquele que faz atrair a aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho dos tripulantes brasileiros, será aplicável também aos contratos internacionais, quando estes forem rescindidos por justa causa cometida pelo empregador, justificadora da rescisão indireta pelo empregado. Não se trata, portanto, de aplicação da lei do pavilhão.

Este é o principal alicerce de interpretação que norteia a presente decisão. Esta norma estabelece que aos contratos de trabalho que, na regra geral, são inteiramente regidos por normas internacionais, como, aliás defendem as rés e, de fato, pela natureza e peculiaridades da própria atividade, se justifica,

salvo quando uma justa causa ocorrer, o que atrairá a aplicação da legislação brasileira.

A regra geral, no ordenamento jurídico brasileiro, a nortear a aplicação da legislação trabalhista no espaço é a constante do artigo 442 da CLT, que dispõe que a apresentação da proposta contratual pelo empregador e a aceitação pelo trabalhador fixam o local da formação do contrato além do momento de sua formação.

Entretanto, a prova produzida nos presentes autos demonstrou que as rés não efetuam diretamente o treinamento dos tripulantes brasileiros para o labor a bordo, sendo esta atividade realizada por empresas brasileiras do ramo. A empresa responsável, cujo representante legal prestou depoimento como testemunha perante este Juízo, efetua treinamentos de brasileiros interessados em laborar em navios de turismo de cruzeiro, atuando como ponte entre os armadores contratantes e os interessados.

A parte autora, em sua petição inicial, chama a atenção para o fato de que, na realidade, essas agências recrutam, selecionam e também contratam os tripulantes brasileiros, sendo que os trabalhadores assinam pré-contratos aqui no Brasil antes de embarcarem para o país onde iniciarão a prestação de serviços. A parte autora defende, portanto, a aplicação da legislação brasileira, pois a proposta e a sua aceitação seriam atos realizados aqui no país, a atrair a legislação brasileira para todos os tripulantes, em rota de colisão com o quanto disposto no TAC.

Pois bem, uma vez mais, a natureza e as peculiaridades do trabalho em navios de cruzeiro em conjunto com as exigências das normas brasileiras (RA e TAC) criam uma situação peculiar de recrutamento, seleção e contratação dos trabalhadores brasileiros. Isso porque no cotidiano das relações de trabalho de empregados brasileiros, no mais das vezes, o recrutamento, a seleção e a

contratação são realizados inteiramente pelo empregador em um local identificado, geralmente também em um curto lapso temporal. Entretanto, o que se vê no presente caso em exame é um verdadeiro esticamento das diferentes fases pré contratuais e também a delegação de algumas delas para terceiro estranho à relação de trabalho, exigindo do intérprete a análise do exato momento e local da formalização do contrato de trabalho entre o tripulante brasileiro e as rés.

Como esclarecido anteriormente, esta decisão pretende percorrer o caminho comprovado nos autos do tripulante brasileiro que busca uma colocação no navio de cruzeiro das rés. Comprovado nos autos que o brasileiro que tem interesse em laborar em tal atividade não se dirige ao escritório das rés e lá encontra um entrevistador a realizar a proposta de trabalho, imediatamente aceita. Esta etapa, de fato, cabe a empresas brasileiras, é incontroverso.

Como testemunha dos réus, prestou depoimento o sócio da Rosa dos Ventos, empresa que desde a inicial é apontada como uma das estabelecidas em território nacional e que prestam serviços às rés de treinamento de tripulantes. Disse tal testemunha: "nunca trabalhou na MSC; **que é sócio da Rosas dos Ventos que capacita e encaminha tripulantes para a MSC;** que a sua empresa fica em Fortaleza; que a escola tem cursos de capacitação na área de hotelaria e hotelaria marítima, com cursos específicos para camareiros, garçons, bar, recepção, atendimento, inglês, turismo e hotelaria em geral; que para cada tripulante enviado ou reenviado, a MSC Crociere paga o valor de US\$ 180,00 (dólar); **que o tripulante interessado em trabalhar na área, entra no site da escola e preenche o cadastro, participa do processo seletivo para análise do perfil do candidato; que se o tripulante não tiver experiência a bordo, tem que fazer os cursos de capacitação voltados para a área de interesse; que o processo seletivo serve como uma triagem de candidatos para o curso, com vistas a evitar investimentos de pessoas sem chances de contratação futura, como por exemplo pessoas com 50 ou 60**

anos; que mesmo quem é reprovado no processo seletivo pode fazer o curso; que o curso serve para qualquer companhia de cruzeiro e mercado de hotelaria em geral; que antes do processo seletivo, são disponibilizadas palestras e informações gratuitas, presenciais ou on-line, nas quais são explicadas as condições de vida a bordo, como carga horária, contrato internacional, órgãos que regulamentam esses contratos de trabalho, normas de segurança, documentação necessária, posições disponíveis no mercado e faixa salarial; que após essa palestra, é feita a seleção para o curso; que aproximadamente 60% das pessoas que assistem a palestra optam por não participar do curso; que o candidato se matricula e paga o curso que tem valores entre R\$ 350,00 a R\$ 500,00; que ao final do curso, o candidato recebe uma lista de documentos a serem providenciados que são: passaporte, exames médicos, vacina da febre amarela, certificado CBSN e CFPN, foto e currículo em inglês; que esses documentos são entregues na Rosa dos Ventos; que esses documentos são enviados para a MSC Crociere por e-mail na Itália; que além dos documentos, a escola envia também uma avaliação do candidato indicando a função para qual o candidato tem perfil; que quando a MSC tem interesse de contratar tripulantes, entra em contato com a Rosa dos Ventos informando quais candidatos deseja embarcar; que após isso a Rosa dos Ventos entra em contato com o candidato e, se tiver interesse, inicia-se o processo de nova documentação; que a MSC envia uma carta de garantia, que é documento para ser utilizado para fins migratórios em conjunto com a carta de recrutamento também enviada pela MSC por email para a Rosas dos Ventos ou para os candidatos diretamente; que em casos em que o embarque precisa ser realizado fora da cidade de origem do tripulante, a MSC envia a passagem aérea só de ida e por isso são necessários os demais documentos; que na carta de recrutamento consta o dia e o porto de embarque, bem como a função e salário; que no aeroporto de destino, o tripulante é recebido por um agente da MSC e levado até o navio; que

ao chegar no navio, o tripulante apresenta os documentos e assina o contrato internacional; que nas palestras o contrato internacional é apresentado e também existe uma cópia disponível na Rosas dos Ventos para consulta; que também existe uma cópia do TAC para consulta que também é mencionado nas palestras; que a passagem aérea de ida do tripulante é paga pela MSC do trajeto da sua cidade de residência até o local de embarque no navio, ainda que exista trechos internos no percurso; que é muito comum candidatos fazerem o curso e se empregarem em outras companhias de cruzeiro ou mesmo no setor hoteleiro nacional, recusando a oferta para embarque na MSC; que o tripulante que efetuou gastos com exames médicos antes do embarque é orientado a efetuar o pedido de ressarcimento de tais despesas após embarcar; que desconhece qualquer caso de tripulante que tenha efetuada a compra da passagem aérea de ida; que para os tripulantes que cumprem o prazo estabelecido no contrato para a prestação de serviços, a MSC cobre os custos da passagem de volta; que quando o tripulante desiste antes do prazo, paga pessoalmente a passagem de volta; que quando o desembarque é feito por problemas familiares ou questões médicas, a companhia paga; que nos casos de tripulantes que são desembarcados, ou seja, que desobedecem por várias vezes as normas a bordo, o custo da passagem é do tripulante; que nos casos dos tripulantes que são desembarcados, a ré compra a passagem e a desconta do valor que o tripulante tem a receber, além de transportar o tripulante até o aeroporto; que, se for necessária a permanência em hotel, a ré assume o custo da diária; que o Panama book é providenciado a bordo e o STCW é um dos documentos necessários para o embarque e é feito ainda em terra; que o STCW tem validade internacional, homologado pela Marinha do Brasil e exigido por todas as companhias de cruzeiro, com prazo de validade de 05 anos; **que na palestra inicial, é explicado e mostrado com vídeos e fotos como são as instalações dentro do navio, inclusive cabine, restaurantes, área de lazer e local de trabalho; que também é explicado que o consumo de água é**

gratuito e disponibilizados nos restaurantes, bares e saletas da tripulação; que é explicado que, conforme o TAC, os uniformes são gratuitos e que após o término do contrato devem ser devolvidos para a lavanderia do navio; que existem casos de tripulantes que compram água para deixar em suas cabines durante a noite porque não querem ir até o ponto de água para retirá-la; que o ponto de água fica aberto ininterruptamente; que existem vários pontos de água, inclusive no refeitório; que são informados no curso os horários dos refeitórios, o tipo de alimentação, ou seja, que a alimentação é multicultural para atender a todas as nacionalidades a bordo; que no curso também se esclarece que existem mais de 70 nacionalidades dentro do navio e que deve ser mantido respeito e evitado choques culturais; **que a Rosa dos Ventos treina e embarca aproximadamente 1200 tripulantes por ano na MSC;** **que acompanhar o percentual de reembarques, ou seja, de pessoas que retornam ao navio para um segundo ou demais contratos; que em 2014 esse percentual foi de 83%;** que no reembarque a MSC paga novamente para a Rosa dos Ventos; que para o reembarque o tripulante não precisa realizar novamente o curso na Rosa dos Ventos; que o reembarque em função diferente da anterior também não exige novo curso, visto que a capacitação do tripulante é feita a bordo; que o garçom de restaurante só trabalha no restaurante; que o garçom de bar só trabalha no bar; que não é permitida a mudança entre departamentos; que quando um dos alunos da Rosa dos Ventos é desembarcado por problemas de saúde, a MSC informa à escola; que a partir daí, a Rosa dos Ventos faz a **intermediação entre o tripulante e a MSC;** que o contrato internacional dá direito ao pagamento de valores até o seu restabelecimento; que inexistente limite para tais pagamentos; que os warnings são explicados nas palestras e são avisos que formalizam ao tripulante que este violou uma regra e que após o terceiro "warning", o tripulante poderá ser desembarcado; que em 2014, aproximadamente 8% dos tripulantes treinados pela Rosa dos Ventos foram desembarcados por warnings; que inexistente aumento de desembarque pela

travessia dos navios para a Europa; que dos desembarcados em Salvador, nove foram treinados pela Rosa dos Ventos, sendo Letícia Kuwamoto, Elienai Vigon, Anderson Matsura, dentre outros; que apenas um dos nove resgatados e treinados pela Rosa dos Ventos estava no seu primeiro contrato, sendo que os demais estavam já em reembarque; que por exemplo a Sra. Letícia estava no seu quinto contrato; que o Sr. Elienai retornou para o navio junto com seu irmão, em 2014, após comparecer à Rosa dos Ventos e solicitar o reembarque; que a Rosa dos Ventos nunca recebeu reclamações de tripulantes brasileiros acerca da discriminação por religião, nacionalidade, assédio sexual, assédio moral; que a Rosa dos Ventos não tem relações comerciais com outras companhias de cruzeiros ainda; que nos casos de reembarque, o tripulante retorna para a Rosa dos Ventos por existir um canal de comunicação com a MSC, mas o tripulante pode enviar e-mail diretamente para a MSC se preferir; que para reembarque, o tripulante também entrega documentos na Rosa dos Ventos ou pode enviar cópia por e-mail para a MSC; que nunca esteve no navio Magnífica; que o Panama book é obrigatório para o tripulante e quem paga pela sua emissão é o tripulante; **que a Rosa dos Ventos quando faz a intermediação do reembarque, solicita documentos pendentes ao tripulante; que quando o reembarque é feito diretamente pela MSC, esta solicita diretamente ao tripulante;** que no curso são mostrados exemplos do que se chama "schedule", ou seja, como é a jornada a bordo, exemplificadamente, com explicações dos horários de pausa e de trabalho, além de horários para alimentação; que também é explicado que podem ocorrer mudanças e são mostrados vários exemplos; que não sabe se essas mudanças ocorrem muito; que FAQ é Frequently Asked Questions e existe no site da Rosa dos Ventos e são dúvidas frequentes sobre vida a bordo, trabalho em cruzeiro, cursos e acha que a página está desatualizada; que exemplificadamente, existem garçons que podem trabalhar duas horas no café da manhã, algumas horas no almoço e outras horas no jantar; que pessoas desembarcadas por "warnings" também costumam procurar a Rosa dos

Ventos para reembarque; que já esteve em outros navios de várias outras companhias, inclusive da MSC; que a questão do garçom do bar e do restaurante atuarem em cada um desses locais, é fornecida pela MSC para o repasse aos candidatos; que após o embarque, a Rosa dos Ventos não tem mais contato com o tripulante, o que só ocorre após o desembarque quando são procurados para reembarque; que 83% dos reembarcados a que se referiu anteriormente se refere aos tripulantes que procuram a Rosa dos Ventos para reembarque; que sabe o percentual de desembarados por "warning" porque tal informação é fornecida pela MSC após solicitado; que candidatos de 50 ou 60 anos com mesma qualificação dos mais jovens tem as mesmas chances de contratação; que existem casos de pessoas com mais de 50 anos contratadas, especialmente no restaurante e na cozinha; que houve um caso em 2009 de desembarque de um dos tripulantes treinados pela Rosa dos Ventos na Grécia por razões médicas; que as despesas deste tripulante foram pagas pela MSC; que é descontado aproximadamente 20% do salário, durante os 03 primeiros meses, para ser usado em caso de desembarque antes do prazo do contrato, a pedido do tripulante para custear a passagem de volta; que depois do quarto mês ou no fim do contrato, esse valor é devolvido." Destacamos.

Tal depoimento, portanto, esclarece as etapas pelas quais o tripulante brasileiro interessado deve percorrer. A primeira delas é a de informação acerca das condições gerais de labor a bordo na qual o interessado avaliará superficialmente se a posição lhe interessa. Em caso positivo, o interessado busca a qualificação exigida para a posição. Em obtendo o aproveitamento em tal curso de qualificação, o interessado então terá acesso às vagas e posições à disposição para poder candidatar-se. Manifestando interesse, novamente através da agência brasileira, o obreiro reúne a documentação, sendo esta enviada a outro país como mais uma etapa da seleção. Aprovado o candidato em mais esta fase, ao mesmo é oferecida a posição e enviada a passagem aérea para que venha a assumir o seu posto de trabalho. Até aqui, entretanto,

trata-se de fase apenas pré-contratual de seleção e treinamento, não sendo ainda considerado como firmado o contrato de trabalho. O tripulante, desta forma, embarca em aviões com passagens aéreas cujos custos são assumidos pelo seu futuro contratante e, ao chegar ao seu derradeiro local de trabalho e, portanto, ao ter finalmente ciência de todas as circunstâncias envolvendo o seu labor, é finalmente firmado o seu contrato de trabalho, a bordo da embarcação.

O próprio TAC firmado pelas partes reconhece a possibilidade de contratação de empresas de treinamento e seleção e de recrutamento de pessoal para realização de processo de seleção com a realização de entrevistas, palestras, cursos e exames, como se observa do seu item III.

A prova dos autos, portanto, não demonstrou a contratação dos tripulantes desembarcados em Salvador, em território nacional. Considera-se que todos eles participaram de cursos preparatórios em território nacional e, posteriormente, submeteram-se a processo seletivo com contratação apenas quando foram embarcados no navio, sendo que todos eles o foram fora do território nacional, tendo prestado seus serviços em diversos países.

Em razão disso, não há que se falar em aplicação da Lei 7.064/82 aos contratos de trabalho sob exame.

2.9.4. PANORAMA DO TRABALHO A BORDO:

Uma vez à bordo e, iniciando a prestação de seu labor,, posteriormente à assinatura do contrato, seguindo a presente decisão os passos do tripulante brasileiro contratado para trabalhar no navio de cruzeiro de propriedade das partes rés, aduzem os autores que, no cotidiano do labor, os tripulantes brasileiros enfrentam uma série de dificuldades e ilegalidades.

As alegações são numerosas e complexas, pelo que opta-se por sua análise compartimentada e pormenorizada, a seguir.

Antes disso, todavia, são necessárias algumas observações acerca do valor probante dos depoimentos prestados durante a fiscalização diante das argumentações das rés acerca do procedimento fiscalizatório.

As rés, em defesas, apresentam longo relato de fatos ocorridos durante a fiscalização pelo grupo de trabalho sofrida nos portos de Santos e Salvador e que acabou por culminar no desembarque dos trabalhadores identificados na presente ação coletiva. Relatam, resumidamente, que uma série de incorreções e vícios no procedimento fiscalizatório culminaram em um desfecho equivocado, pois embasado em falsas premissas e condutas falhas dos agentes públicos envolvidos.

É de se ressaltar, entretanto, que o proceder do grupo de fiscalização que culmina com a lavratura de autos de infração revela ato administrativo que goza de presunção de veracidade e legitimidade. Obviamente que o agente público, hipoteticamente, pode agir em excesso o que potencialmente pode também contaminar toda a ação. Entretanto, o vício deve ser importante, gerar prejuízo efetivo e violar princípios caros ao ordenamento jurídico. Não é o caso dos autos.

O poder de polícia exercido pelo Poder Público no decorrer da fiscalização relatada na presente demanda, que foi, inclusive, objeto de prova testemunhal, não extrapolou os limites legais, tendo sido regularmente lavrado o correspondente auto de infração, com a descrição precisa dos fatos, elementos de convicção e o enquadramento legal, o que se deu mediante inspeção física no local.

O testemunho do auditor fiscal mencionado, inclusive, faz transparecer que o temor das rés de que estão sendo objeto de fiscalização sem amparo fático não

tem razão de ser, uma vez que o próprio agente público que prestou depoimento como testemunha afirmou que os procedimentos de inspeção foram motivados por denúncias formuladas perante o Poder Público, com o aumento na fiscalização para todas as empresas que operam navios de cruzeiro. Observa-se, ainda, de tal depoimento, que o procedimento de fiscalização foi realizado em etapas nas quais inúmeros meios de prova foram colhidos, a exemplo de entrevistas com tripulantes e superiores hierárquicos, com vistas a instruir e amparar o ato administrativo que concluiu o procedimento.

Em relação ao valor probante dos depoimentos, ressalta-se que, por terem sido prestados perante autoridades públicas e reduzidos a termo pelas mesmas, em procedimento fiscalizatório, sem possibilidade, por conta disso, de exercício do contraditório, considera-se que, muito embora gozem de presunções legais, estas são apenas relativas, comportando prova em sentido contrário. Desta feita, toda a prova produzida perante a autoridade fiscalizatória será apreciada em cotejo com os demais elementos constantes nos autos com atenção a tal premissa.

A) ALIMENTAÇÃO:

Descreve a petição inicial: *Em relação à alimentação, muitos trabalhadores relataram que trazem comida de terra ou a retiram da cozinha ou dos restaurantes dos passageiros do navio, levando-a, escondida nas roupas, para a cabine ou consumindo-a em locais pouco frequentados, sob risco de receberem advertências ("warnings"), que podem levar à demissão. A advertência implica redução da remuneração (parte variável constituída de comissões e bônus), sendo que três punições dessa natureza levam à demissão do tripulante, que é obrigado a arcar com as despesas de retorno para casa, dentre outras.*

As rés negam as alegações, aduzindo basicamente que a todos os tripulantes é servida alimentação de qualidade e gratuitamente, são disponibilizados temperos como sal e pimenta para aqueles que desejarem, disponibilizados também restaurantes próprios, sempre se atentando para opções do cardápio nacional quando em navegação pela costa brasileira.

Diante da negativa das rés, a prova era da parte autora.

Grande parte dos relatos no sentido de retirada de alimentos pela tripulação dos restaurantes dos passageiros encontra-se nos termos de declaração dos passageiros que foram desembarcados. Como exemplo, o tripulante Elienai Vigon de Sousa Andrade relatou tal procedimento, informando que a comida era muito ruim nos restaurantes da tripulação, fato repetido por outros tripulantes, que também acrescentaram falta de tempero nas preparações.

Em contraprova, as rés apresentaram prova testemunhal que ampara as suas alegações.

A testemunha Helionaldo dos Santos Silva Menezes, empregado da MSC desde 2009, informou que jamais fez pedidos de comida a passageiros, sendo que a comida era a mesma para os diferentes refeitórios, sendo servidos pratos de acordo com a culinária brasileira, quando navegando a embarcação pela costa nacional.

Em inspeção judicial realizada no decorrer da presente demanda, observada a existência de diversos refeitórios para a tripulação, tendo sido constatado ainda que a comida era praticamente a mesma para todos eles. Por ocasião desta inspeção, aliás, foi constatado que a comida tinha bom aspecto, o ambiente era limpo e ordenado e a tripulação se servia pessoalmente da comida na quantidade que desejava, em um refeitório amplo. Além disso, havia, de fato, variedade de preparações e respeito aos horários fixados para as diferentes refeições.

De tudo quanto exposto, conclui-se que a alimentação fornecida a bordo era suficientemente satisfatória.

B) ÁGUA:

Relata a inicial: Os tripulantes reclamaram, ainda, da má qualidade da alimentação e da água. Muitos compram nas lojas do navio água mineral para consumo, porque a água oferecida a bordo teria gosto e odor estranhos, que geram desconfiança por parte dos tripulantes quanto à sua qualidade. Além disso, os locais onde são instalados os bebedouros, longe das áreas de trabalho, impossibilitam o acesso dos empregados durante o horário de trabalho à noite. Ademais, não há bebedouros suficientes para atender a todos os trabalhadores a bordo, instalados em locais que possibilitem sua efetiva utilização pelos empregados. Em suma, a má qualidade da água, a insuficiência dos bebedouros, a elevada distância entre os pontos em que estão instalados e os locais de trabalho, a proibição de levar garrafas para a cabine, tudo obriga o trabalhador a comprar água mineral no restaurante do hotel.

As rés, mais uma vez, negam as restrições, informando a existência de bebedouros, defendem a qualidade da água que segue rígidos padrões sanitários, informam a potabilidade da água que sai de todas as torneiras do navio, além de narrarem a venda de garrafas de água a preços menores aos tripulantes interessados.

A própria testemunha trazida pela parte autora, Sr. Raul Capparelli, confirmou a prática de venda de água a preços menores aos tripulantes. A testemunha trazida pelos réus, Sr. Helionaldo Menezes confirmou não só a existência de bebedouros nos refeitórios em navios de cruzeiro das rés, como a potabilidade

da água da torneira e a existência de pontos de água que ficam disponíveis 24 horas.

Em inspeção judicial realizada, de fato, constatada a existência de bar onde eram vendidas bebidas, bem como de pontos de água para consumo dos tripulantes. Ao longo da instrução, as rés comprovaram ainda que, por conta da sua atividade, são submetidas a rígido controle de condições sanitárias da água, com vistas a manter a segurança e saúde de todos os que estão embarcados no navio.

De fato, por ser um ambiente confinado, com centenas de pessoas a bordo, a questão da qualidade e segurança da água revela-se como um assunto fundamental. Problemas na água circulante no navio podem gerar inúmeras e graves consequências como simples mal-estar, até patologias mais graves. Note-se que foi comprovado nos autos que a conduta das rés nesse sentido é de compromisso com a saúde de todas as inúmeras pessoas sob sua responsabilidade, não se comprovando qualquer descuido ou negligência na qualidade de tal relevante questão.

Desta forma, a prova dos autos comprova que a água permanecia disponível aos tripulantes, havendo ainda padrões de qualidade e segurança no seu fornecimento dentro da embarcação.

C) PODER PUNITIVO - "WARNINGS" E ASSÉDIO MORAL:

Eis o relato da petição inicial: *A ação fiscal identificou que os trabalhadores são submetidos a forte pressão psicológica por parte dos oficiais - normalmente de nacionalidade européia -, capos, como são chamados os chefes, e assistentes de chefes, que assediam moralmente e sexualmente os trabalhadores que não se submetem às situações abusivas, tratando-os por*

nomes pejorativos de natureza racista, xenofóbica, homofóbica e sexista e os ameaçando com perspectiva de tratamento ainda pior quando o navio sair do alcance das autoridades brasileiras, conforme facilmente se depreende do depoimento do Sr. Celso Torres.

As rés, em defesas, resumidamente, negam os fatos narrados, aduzindo que possuem práticas e políticas empresariais de valorização dos seus empregados, existindo nas suas embarcações áreas de lazer destinadas aos tripulantes, além de possuírem códigos de condutas, como Manuais de Familiarização da Tripulação, Regulamento da Tripulação e de Bem Estar da Tripulação, inexistindo tolerância a comportamentos de ameaças, agressões e assédios. Relatam, ainda que em tais normas internas são estabelecidos procedimentos relativos a canais de recebimento e processamento de denúncias do tripulante, inclusive por intermédio do representante do departamento de recursos humanos. As rés juntaram aos autos as referidas normas, como se observa dos Ids 2bda4ad, c466850 e bf561cb.

Pela análise das mesmas observa-se o estabelecimento de canais de comunicação para denúncias de práticas abusivas e ilegais dentro do navio e entre a tripulação.

De fato, é inerente à natureza da atividade de cruzeiros marítimos certas particularidades, especialmente no que pertine à disciplina e hierarquia a bordo. De fato, uma embarcação com centenas de pessoas confinadas tem de ser ordenada de modo a ser autossuficiente o quanto puder e também segura para todos os que nela estiverem embarcados. Desta forma, a hierarquia a bordo é não só um reflexo do poder disciplinar inerente ao contrato de trabalho, mas principalmente, no caso particular, um poder dever do empregador para a manutenção da segurança de todos a bordo.

Especificamente em relação às punições (*warnings*) informam as rés que somente há aplicação de tais penalidades em razão de descumprimentos de obrigações funcionais e ou em relação a comportamentos reprováveis que estejam devidamente comprovados.

Assim é que dentro de uma embarcação considera-se como maior autoridade o capitão e subsequentemente todos os que estão hierarquicamente abaixo do mesmo, agindo com o mesmo objetivo de manter o ambiente seguro e ordenado.

Em tais normas internas, ainda, comprovada a existência de uma POLÍTICA DISCIPLINAR (id: bf561eb):

A MSC não impõe penalidades financeiras por qualquer motivo - quer em dinheiro, quer deduzida do salário, já que isso é contrário aos regulamentos internacionais dos Marinheiros. Contudo, advertências (verbais e escritas) são aplicadas estritamente após todas as outras ações terem sido consideradas.

Toda ação disciplinar é coordenada pelo Imediato e pelos chefes de departamentos envolvidos. Sugere-se que todo Tripulante leia este importante aspecto da administração do Navio em Procedimentos Padrão n. 35.07.00 e 35.07.01, que podem ser obtidos do seu chefe de departamento.

Informou a primeira testemunha ouvida, Sr. Nicola Rotulo: *que Warning é uma advertência e, havendo 03 advertências ao tripulante este pode ser desembarcado em razão disso; que tais advertências são sempre formalizadas, entre capitão e comandante.*

A prova dos autos, inclusive os depoimentos prestados no procedimento fiscalizatório, comprovam a prática de aplicação de penalidades escritas aos tripulantes, intituladas "warnings", como medida disciplinar.

Entretanto, não foi comprovado nos autos que além da aplicação da punição existem desdobramentos como mudanças de horários e cancelamento de pausas.

Desta forma, considera-se que o poder disciplinar, entendido como a prerrogativa do empregador de impor sanções aos seus empregados por violações a obrigações contratuais, não foi comprovadamente exercido com excesso pelos réus.

Ademais, a existência de regra clara e precisa de que a aplicação de três penalidades escritas objetiva e cria uma norma interna a ser obrigatoriamente observada e cujo conhecimento pelos tripulantes torna o procedimento claro e compreensível por todos. A adoção deste procedimento de aplicação de punição escrita pelo empregador abre espaço para que o tripulante tenha plena ciência da falta cometida pela qual está sendo punido, recebendo ainda uma prova de tal penalidade aplicada, possibilitando o seu posterior controle. Note-se que a penalidade está aprioristicamente estabelecida e objetivada. Ao cometer a falta, o tripulante sabe, de antemão, que pode vir a ser punido por uma advertência escrita e, ainda, que com mais duas penalidades semelhantes, pode vir a ser desligado.

Note-se que, ao contrário do quanto acolhido pelo ordenamento jurídico interno brasileiro, inexistente na norma interna a penalidade de suspensão do tripulante. No ambiente de confinamento em que se encontram os envolvidos, a norma interna optou por somente considerar a possibilidade de aplicação de penalidade escrita, qual seja uma advertência, que, conforme gradação objetiva, pode culminar com a ruptura contratual.

Não se nota, portanto, nos presentes autos, abuso do poder disciplinar pelo grupo réu.

D) ATENDIMENTO MÉDICO:

Destaca a petição inicial: *Foram relatados ainda problemas com o atendimento médico a bordo. Existe no navio MSC MARGNIFICA um centro médico, com médicos e enfermeiras, para o atendimento dos passageiros e trabalhadores. O funcionamento desde centro médico para atendimento de trabalhadores ocorre em horários pré-estabelecidos, e o tratamento consiste na utilização de medicamentos e aplicação de injeções. Há relatos de que os dias de atestado médico não podem ser superiores a três ("medical off"), pois, do contrário, o trabalhador tem que deixar o navio. Ademais, quando há diagnóstico ou suspeita de doença infecto contagiosa, os obreiros são mantidos em cabines isolados dos demais tripulantes e passageiros.*

Inúmeros são os registros de acidentes no trabalho, com materiais e ferramentas cortantes e relativos a queimaduras. Há queixas pela exposição constante a mudanças de temperatura e de ambientes, relatos de problemas e doenças respiratórias, reclamações pelo esforço físico intenso e sobrecarga muscular, decorrentes problemas posturais, dores nas costas, pulsos, ombros, pés, lombar, joelho e articulações.

A respeito da questão da saúde a bordo, as rés sustentam que, para início das atividades, são exigidos dos tripulantes atestados médicos de aptidão e comprovantes de imunizações, além do que mantém equipe e centro médico equipado para atender a tripulação e a todas as pessoas a bordo, sendo que todos os tratamentos médicos dos tripulantes são custeados pela empresa.

As rés juntaram aos autos, conforme se observa do Id cc77c761, Convenção do Trabalho Marítimo, de 2006 da Conferência Internacional do Trabalho, que dispõe expressamente acerca do dever do responsável pela embarcação de assegurar atendimento e tratamento médico a bordo de navios e em terra até o restabelecimento do marítimo, quando em porto estrangeiro, e exige a

apresentação de atestados médicos de aptidão para o trabalho de tripulantes. Tal tratamento, estabelece tal norma, deve ser gratuito para o tripulante. Tal norma também dispõe acerca da necessidade de documentação de todos os procedimentos médicos realizados a bordo, com a confecção de relatórios arquivados para posterior consulta e controle das autoridades. Dentre inúmeros outros deveres constantes de tal norma, chama a atenção para o fato de que, em diversos dispositivos, fica estabelecido que todos os custos e responsabilidades para com a saúde do tripulante por qualquer tipo de doença, seja ela relacionada ao trabalho ou não, devem ser de responsabilidade do armador do navio desde a data do início da prestação de serviços até a data em que este trabalhador seja repatriado, ou seja, retorne à sua cidade de origem.

Em relação aos acidentes a bordo e atendimento médico, disse o preposto ouvido: *que acidentes ocorridos com tripulantes dentro do navio, inicialmente resultam em um atendimento médico, sendo que todos os fatos são registrados pelo assistente do comandante em um registro específico, no livro de bordo; que este assistente cuida da parte burocrática, ou seja, administrativa, do navio; que imediatamente após o acidente e antes mesmo de registrá-lo, o assistente do comandante (staff captain), o safety office e o médico coletam todos os detalhes e verificam o local do acidente, ouvindo outros tripulantes, registrando posteriormente o ocorrido em um documento, informando à empresa o ocorrido; que na equipe médica do Magnífica, formada por dois médicos e três enfermeiros, havia brasileiros, como diz o TAC; que não sabe se havia um médico brasileiro na equipe do Magnífica; que seguramente havia um brasileiro na equipe médica, mas não sabe dizer se este era médico; que ao selecionar médico, o mais importante é que tenha ao menos dois anos de experiência em hospitais, mas não é exigida uma especialização específica.*

Disse a testemunha Remo di Fiore: *que o sindicato formula o contrato de trabalho que prevê que o tripulante, antes de embarcar, faça uma consulta médica; que as despesas médicas devem ser cobertas pela empresa, sendo que*

o trabalhador recebe 120 dias de afastamento para tratamento de saúde, sem prejuízo do salário; que se o tripulante não se curar e o médico atestar isso, o contrato se extingue e o tripulante recebe um valor de indenização com base na sua inabilitação.

A respeito de tal aspecto, informou a testemunha Nicola Rotulo: que a equipe médica da temporada brasileira de cruzeiros tem sempre um membro brasileiro por conta do TAC; que o atendimento médico é feito dentro do navio pela equipe ou o tripulante é encaminhado para um hospital em terra; que o tripulante é acompanhado por um representante da empresa quando desembarca; que em caso de incapacidade do tripulante, é paga a remuneração de 04 meses e se reconhecida inaptidão para o trabalho posterior é paga uma quantia considerando esse percentual; que todas as despesas médicas são custeadas pela MSC.

De relevante, disse a testemunha Helionaldo Menezes: que o depoente já passou por atendimento médico e precisou de folga; que esse atendimento foi feito dentro do Braisl pela equipe médica; que quando na costa brasileira, a equipe médica sempre teve brasileiros; que o atendimento médico não gera custos.

A norma interna de ID bf561eb dispõe o seguinte:

TRATAMENTO MÉDICO:

As condições de sua saúde são importantes. O médico do Navio está sempre à sua disposição, sem custo, caso necessário.

Se uma doença ou ferimento causado durante o trabalho ou pelo trabalho requerer assistência médica de terra, o tratamento e/ou intervenção médica são realizados sem custo para você, com exceção de tratamentos dentários e oftalmológicos. Se você estiver sofrendo de uma doença ou ferimento, informe

seu supervisor e marque uma visita ao Centro Médico assim que possível. Em caso de emergência, informe imediatamente o seu supervisor, que irá contatar o Oficial Médico. Você poderá retornar ao trabalho sem uma autorização escrita do oficial Médico. Esta autorização deve ser dada ao seu supervisor.

Se você precisar ser atendido horas após o Centro Médico fechar, contate a ponte que o pessoal irá providenciar assistência médica necessária. Se você for declarado incapaz de desempenhar suas tarefas por três ou mais dias consecutivos ou se tiver que desembarcar devido a doença ou ferimento, a empresa irá repatriá-lo. O tratamento médico e os salários serão pagos de acordo com seu contrato.

Realizada a inspeção judicial, foram realizadas duas visitas ao centro médico, no início e fim do roteiro, onde ficou constatada a existência de instalações adequadas ao atendimento médico, horário específico para atendimento de tripulantes e médicos e enfermeiros trabalhando. Foram observados livros de registros de atendimentos a tripulantes, no qual ficam anotados dados de acidentes a bordo, tratamentos ministrados e relato pelo tripulante do ocorrido. Demonstrado ainda que tripulantes foram atendidos em terra por especialistas, com custos arcados pelo grupo réu.

A própria parte autora juntou aos autos a documentação de registro dos atendimentos médicos realizados na embarcação, fornecidos quando da fiscalização, conforme se observa do id c62817c. Uma análise dos mesmos permite observar que são elaborados registro pormenorizados do que ocorre com o tripulante, com anotação dos sintomas, tratamento realizado e retorno para revisão.

A prova dos autos comprova, portanto que as rés possuem estrutura e pessoal adequados para manter a saúde a bordo, efetuando registros de todos os

procedimentos realizados, não havendo, portanto, comprovação de que o atendimento de saúde a bordo é insuficiente.

Ademais, em se tratando de ambiente de confinamento, como já frisado inúmeras vezes na presente decisão, eventuais casos de doenças infectocontagiosas podem exigir isolamento do paciente, seja ele tripulante ou não, inexistindo, potencialmente, ilegalidade em tal medida sanitária.

Junto a isso, não se considera excessivo ou arbitrário o desembarque de tripulante que necessita de mais de três dias de afastamento do labor. Isso porque somente uma enfermidade mais grave pode resultar em afastamento por prazo superior a este, exigindo, portanto, cuidados mais adequados em terra, não sendo aconselhável a manutenção de um tripulante doente dentro de um navio, em cabine geralmente modesta e diminuta.

Desta forma, não constatada qualquer prática abusiva das rés no particular.

E) RETENÇÃO DE DOCUMENTOS:

Assim é o relato da inicial: Foi constatado, ainda, conforme declarações prestadas pelo chefe de setor de recursos humanos no navio, Sr. Raffaele Gardiulo, 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 o documento ao setor administrativo.

Eis a defesa da MSC Crociere no particular: Na mesma esteira, a carteira de marítimo expedida pelo Panamá, país da bandeira da embarcação, porquanto tal documento é indispensável ao livre trânsito do tripulante por todos os países em que o navio atraca/fundeia, para fins de fiscalização imigratória e exercício da atividade a bordo. Tal documento pode ser reaproveitado pelo tripulante em novos embarques em navios MSC ou de outra companhia de

cruzeiros marítimos ou mesmo marinha mercante. Quanto à suposta retenção desse documento pelo navio, o grupo de fiscalização e os autores desta ação, mais uma vez, reiterando ignorância a respeito da atividade exercida pela ré MSC Crociere e das peculiaridades do trânsito de uma embarcação estrangeira, entende irregular o comportamento da MSC Crociere e usa tal argumento para fundamentar as conclusões de que o tripulante é forçado a permanecer no navio.

A uma, a embarcação é obrigada a apresentar em todo porto de parada (seja atracada, seja fundeada) a documentação de seus tripulantes às autoridades imigratórias. Por uma questão de organização e procedimentos do departamento competente na embarcação, as carteiras de marítimo e/ou passaportes são mantidos sob guarda e responsabilidade do oficial respectivo, garantindo o livro trânsito do tripulante, quando da chegada do navio aos portos. Portanto, não se trata de retenção irregular de documento. Em território nacional ou nos países do Mercosul, o tripulante brasileiro pode portar outro documento de identificação válido, sua Cédula de Identidade RG, assim, também nesta hipótese, o seu livre trânsito está garantido.

A duas, em caso de desembarque por qualquer motivo, tal documento é devolvido ao tripulante, não se havendo falar em retenção ilícita, em nenhuma hipótese, pois.

Informou a testemunha Raul Brasil: que os documentos pessoais, passaporte inclusive, dos tripulantes brasileiros ficavam guardados no escritório do gerente de RH no navio; que não sabe o procedimento que deveria ser adotado pelo tripulante para receber o seu documento.

Disse a testemunha Remo Di Fiore: que os documentos dos tripulantes ficam depositados em um escritório da pessoa responsável, pois tais documentos

podem ser requisitados pelas autoridades portuárias; que o tripulante pode receber o documento ao se dirigir a tal escritório e pedi-lo, apresentando motivo para tanto.

O único tripulante ouvido nos presentes autos, muito embora não tenha laborado no navio MSC Magnifica, Sr. Helionaldo Menezes, informou o seguinte, acerca dos procedimentos de guarda de documentos: *que o passaporte do tripulante fica dentro do navio e este desce com o crew card, que é o cracha de identificação do tripulante; que o passaporte fica no navio por conta da possibilidade fiscalização da emigração; que quando precisa do passaporte, tem de justificar a solicitação; que nunca solicitou e foi negado (...) que o desembarque com a identificação do crew card, ou seja, sem o passaporte, ocorre em qualquer lugar do mundo.*

De tudo que dos autos consta, portanto, observa-se que, de fato, os tripulantes fazem a entrega do passaporte para um tripulante do navio que fica responsável por sua guarda. Entretanto, este armazenamento não impede descidas em locais nos quais o navio atraca, conforme esclarecido pelo tripulante. Ademais, tal depoimento comprovou ainda a possibilidade de recebimento de tal documento mediante solicitação do interessado, não havendo, portanto, prova de retenção irregular de documento pelo grupo réu.

Assim, não foram observados abusos ou desvios na guarda dos documentos de tripulantes no navio em exame.

F) DURAÇÃO DO TRABALHO:

Eis o ponto fundamental da presente demanda.

Relata a inicial:

5 - Do sistema de jornada e descanso

A auditoria realizada pela equipe fiscal verificou que o sistema de jornada e descanso praticado a bordo dos navios de cruzeiro da MSC é organizado da seguinte forma:

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.

Obs1: 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.

Obs2: Relatos e documentos indicam que as jornadas são freqüentemente 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 viciado e em desacordo com a Portaria do MTE que instituiu o Registro Eletrônico de Ponto - REP. A fraude no sistema de controle dos horários de entrada e saída dos trabalhadores foi constatada in loco pela equipe fiscal, bem como por meio da análise documental apresentada pela empresa.

Obs3: Depoimentos indicam que nos bares, restaurantes e buffet, o horário previsto nas escalas de trabalho é freqüentemente 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.

Obs4: 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, como cabin steward, respectivamente camareiros e camareiras, e floorranners (auxiliares). Além da organização dos materiais e limpeza das cabines para mudança 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 normal de onze horas diárias, perfazendo um total de dezesseis horas de trabalho. Nesses dias, o trabalho é tão exaustivo que as cabin stewardess (camareiras) muitas vezes contratam colegas das funções floorranners e cleaners para ajudá-las em seu trabalho (o que é conhecido entre os trabalhadores como "help").

Obs5: Nos dias de embarque/desembarque, os empregados do departamento de housekeeping não gozam de descansos durante a jornada, que vai das 06h00min às 22h00min ou das 06h30min às 22h30min.

Obs6: No dia anterior ao embarque/desembarque, os homens do housekeeping (cabin steward e floor runners) são obrigados a trabalhar, além do horário normal (até as 22h00min ou 22h30min, conforme a escala), em sobrejornada que vai das 00h30min às 02h30min, carregando as malas dos passageiros que irão desembarcar no dia seguinte. Dessa forma, cabin steward masculinos e floor runners trabalham até às 02h30min e no dia seguinte começam o labor novamente às 6h/ 6h30min.

Obs7: Esse trabalho adicional de carregar malas é remunerado em 25 dólares, valor pago "por fora" pela empresa, conforme comprovantes de pagamento apresentados.

Obs8: Foram flagrados laborando, durante a inspeção in loco, trabalhadores que deveriam estar de folga, de acordo com a escala de trabalho apresentada pela empresa.

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.

c) o trabalho é de alta intensidade.

Obs1: 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.

Obs2: Dentre outros problemas de saúde, os empregados brasileiros sofrem constantemente de dores no corpo, principalmente nas costas, conforme consta dos prontuários de atendimento médico (Log Book), dos depoimentos dos empregados e da confissão desse fato pelo chefe do setor de housekeeping, transcrito no item seguinte do presente relatório.

Obs3: O movimento dos navios exige contração muscular compensatória, provoca alterações fisiológicas, altera o sono e o equilíbrio.

Obs4: O trabalho é realizado sob forte pressão psicológica dos superiores hierárquicos e, muitas vezes, dos próprios passageiros, sempre exigindo um trabalho de excelência, conforme prometido pelos pacotes de cruzeiros.

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

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

(...)

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;

Obs1: 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 freqüentemente interrompidos por reuniões (meetings), treinamentos de segurança (drills), atividades paralelas (sidejobs) e sistema de stand by.

Obs2: O stand by significa que uma camareira ou camareiro fica no escritório do housekeeping à disposição do empregador, para resolver problemas com os passageiros, seja por telefone, seja pessoalmente, e abastecer o setor de qualquer produto e serviço. Segundo o chefe do setor, o stand by ocorre, para cada trabalhador, uma vez por semana, durante 1h15min, para que o setor tenha sempre um trabalhador à disposição das demandas dos passageiros.

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) geram repentinas trocas de horários de trabalho e cancelamento de pausas para descansos durante a jornada (breaks).

Os autores aduzem basicamente que esse sistema de jornada estaria a violar direitos básicos dos tripulantes, amparando uma falta grave do empregador a justificar a atração da legislação brasileira. Não só isso, a jornada não seria

somente excessiva, mas exaustiva, o que serviu de amparo para o resgate dos trabalhadores por estarem em labor em condições análogas à de escravos, argumento esse que somente será enfrentado no tópico subsequente.

As rés, repisam que "a legislação aplicável a todos os tripulantes nacionais e estrangeiros é a alienígena, pautada no contrato coletivo de trabalho e na MLC 2006, referendada pelo TAC 408/2010 e pela RN 71." Uma vez mais, portanto, chamam a atenção para o fato de que os contratos firmados o foram sob a égide de normas internacionais, inexistindo quaisquer violações a tais determinações. Ressaltam que as jornadas diárias, os intervalos intra e interjornadas, períodos de descanso e folgas estão estabelecidos no contrato coletivo de trabalho. No dia a dia da prestação de serviços, defendem as rés que a jornada é estabelecida pela chefia do setor de trabalho ao qual o tripulante está vinculado. Em relação aos dias de embarque e desembarque de passageiros, narra que são elaboradas escalas de rodízio entre os tripulantes considerando a necessidade de reorganização das pausas. Em relação a aulas, treinamentos e *drills*, sustentam que são realizados sem perturbação aos períodos de descanso, embora admitam a ocorrência de *drills* em horários não coincidentes com o de trabalho, dada a obrigatoriedade de realização de tal treinamento a todos os integrantes da embarcação. Em relação ao *help* sustenta que toma providências no sentido de evitar tal prática entre os tripulantes, embora alguns desses insistam em descumprir as suas normas internas. Sustentam que os tripulantes têm acesso a lazer a bordo. Sustentam ainda que, enquanto atracado o navio, o tripulante pode receber a visita de familiares para conhecer a embarcação ou mesmo desembarcar para ter com esses um período de descanso.

Ainda em defesa, o grupo réu detalha as cláusulas do contrato coletivo, sustentando ainda que jamais descumpriu quaisquer das regras ali contidas. Negam ainda que os trabalhadores que foram desembarcados estivessem com esgotamento das suas capacidades corpóreas e produtivas que acarretassem

riscos a sua segurança e ou saúde, como exige a IN 91/2011. Narram que sofrem intensas fiscalizações no tocante à jornada dos seus tripulantes por diversos órgãos e países por onde transita o navio, bem como a ITF. Sustentam a validade dos controles de jornada, implementado de acordo com as regras estabelecidas na MLC 2006.

De fato, os contratos coletivos firmados pelo grupo réu com tripulantes brasileiros, a princípio regem-se pelas normas internacionais atinentes, especialmente a MLC 2006, o contrato coletivo de trabalho, conforme, aliás, referendado pelo TAC 408/2010 e RN 71/2006. De regra, portanto, considera-se inaplicável a legislação trabalhista brasileira aos contratos dos tripulantes.

Não se trata de aplicação das teses da lei do pavilhão ou da regra (não princípio, a meu ver) do centro de gravidade da relação jurídica, mas sim de, a princípio, serem aplicáveis as leis internacionais sobre a matéria além dos contratos como negócios jurídicos aplicáveis às partes contratantes.

Entretanto, os acionantes pretendem o imediato reconhecimento e aplicabilidade de um dos dispositivos principais do TAC 408/2010, qual seja, a regra inserta no item I das obrigações:

b) os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser formalmente contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será escrito, no idioma português e **vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie;** (art. 8º RN 71/06)

(...)

c2) o item b) será aplicável para os contratos de trabalho internacionais firmados por período superior ao ali previsto, **se rescindidos por justa causa**

cometida pelo empregador, justificadora de rescisão indireta pelo empregado.

Em outras palavras, defende a parte ré que as constantes violações em relação à jornada de trabalho dos tripulantes brasileiros que foram resgatados impõem o reconhecimento de uma justa causa cometida pelo empregador a importar na atração da legislação trabalhista aplicável, com o reconhecimento da rescisão indireta da relação.

É dizer, necessário o reconhecimento de uma falta grave cometida pelo grupo réu, suficientemente grave a ponto de ser considerada uma justa causa, impondo a aplicação da lei brasileira.

Ocorre que, muito embora o TAC 408/2010 contenha a expressão "justa causa" não cuida de especificá-la, ou seja, não esclarece se esta justa causa deve ser considerada como uma daquelas descritas e detalhadas no ordenamento jurídico brasileiro, ou uma falta, um descumprimento da legislação internacional suficientemente grave, uma grande violação a dever ali estabelecido a justificar a atração da legislação brasileira.

Entendemos que esta última é a tese que há de prevalecer. Como exposto anteriormente, esta decisão está a percorrer o trajeto realizado pelo tripulante brasileiro. Desta forma, já foram analisados o recrutamento, a alimentação a bordo e demais condições dentro da embarcação. O cotidiano da relação de trabalho ora apreciada exige ainda um acurado exame da jornada cumprida após a contratação, o que se pretende neste presente tópico. Ocorre que, para melhor esclarecer onde se pretende chegar, até aqui não ficou constatada qualquer violação grave nas condições de trabalho dos tripulantes resgatados a amparar uma declaração judicial de uma falta grave do empregador.

Desde a inicial e no decorrer da instrução do feito as condições de trabalho foram se delineando, tendo sido construído um panorama do labor a bordo de

forma satisfatória e esclarecedora. Junto a isso, no decorrer das audiências de instrução com a oitiva de diversas pessoas, foi ficando cada vez mais claro que a questão da jornada a bordo era um ponto crucial para a apreciação da presente demanda.

Como já se viu, até este momento, a presente decisão, em nenhum momento, valeu-se da aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho dos tripulantes resgatados. De fato, entendeu-se, até o momento, não ter havido argumentação jurídica suficiente para tanto, pois aplicáveis aos contratos de trabalho as normas internacionais.

A apreciação da falta grave do empregador que busca a parte autora, deste modo, não pode ter outro caminho a não ser o da sua análise perante a legislação internacional, ou seja, a violação a ser demonstrada a justificar a atração do ordenamento jurídico brasileiro não está dentro de tal ordenamento jurídico, mas sim fora dele, a autorizar e justificar a vinculação aos princípios e regras protetivos do labor do Brasil.

Desta forma, o excesso de jornada e a violação às suas regras deve ser apreciado perante as normas internacionais aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes resgatados, quais sejam, o contrato coletivo de trabalho e a MLC 2006, referendadas pelo TAC 408/2010 e pela RN 71/2006.

Juntado aos autos o referido acordo coletivo, traduzido para o idioma português, conforme id f017f63, aplicável não só aos tripulantes do MSC Magnífica, mas a outros navios.

Dispõe tal contrato:

Artigo 5º: Horário de Serviço:

O horário ordinário de serviço do pessoal do Convés e da Casa das Máquinas será de 8 (oito) horas por dia, de segunda a sexta-feira. E de 4

(quatro) horas aos sábados, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O horário ordinário de serviço do pessoal da Área da Alimentação será de 8 (oito) horas por dia, de segunda a sexta-feira,, totalizando 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 6º : Subsídios para Sábados, Domingos e Feriados:

O pessoal do Convés e da Casa das Máquinas receberá Compensação Semanal correspondente a pelo menos um dia e meio (1,5) por semana, ou seis dias e meio (6,5) por mês.

Toda hora de serviço realizada além das 8 (oito) horas de sábado e domingo, bem como todas as horas de serviço nos Feriados Público, serão pagas à taxa estipulada na Col. 10 dos cálculos da escala salarial em anexo (anexo 2).

Para o pessoal da Área da Alimentação, a Empresa pagará 9 (nove) dias mensais de 8 (oito) horas (72 horas mensais), que serão pagas pelas horas extras à taxa estipulada nas escalas salariais nos Anexos 3, 4, 5-A, 5-B, 5-C e 5-D.

Artigo 7º : Horas de Folga:

Cada funcionário terá pelo menos um período de oito (8) horas consecutivas de folga por dia em cada período de 24 (vinte e quatro) horas, o qual se iniciará no momento em que o funcionário começar a trabalhar imediatamente após um período de pelo menos oito (8) horas consecutivas de folga.

Quando não for possível um período mínimo de 8 horas consecutivas de folga a cada 24 horas, o funcionário será compensado mediante pagamento de horas extras à taxa estipulada na escala salarial em anexo a este Acordo pelo

número de horas em que seu período mais longo de folga durante as 24 horas referidas for inferior a 8. Este pagamento será adicional a qualquer pagamento de horas extras a que o funcionário possa ter direito.

Esta redução de horas de folga consecutivas não irá ocorrer mais que duas vezes por semana (sete dias) e não deverá ultrapassar um total de quatro horas por semana.

Cada funcionário terá um mínimo de 77 horas de descanso em qualquer período de sete dias.

Artigo 8º : Horas Extras:

As horas extras serão registradas individualmente e em dobro, seja pelo Comandante, seja pelo Chefe do Departamento. Esse registro será entregue ao funcionário para autorização a cada quinzena ou a intervalos mais curtos. As duas vias devem ser assinadas pelo Comandante e/ou Chefe do Departamento, bem como pelo funcionário, após o que o registro é final, uma via será entregue ao funcionário.

Toda hora trabalhada além das fixadas no Artigo 5 - 6 será paga como extra, segundo os Anexos, conforme aplicável.

(...)

Artigo 13: Licença Remunerada:

O pessoal do convés e da casa das máquinas terá direito a uma licença remunerada de 7 (sete) dias para cada mês de serviço ou pro rata.

O pessoal da área de alimentação terá direito a uma licença remunerada de 3 (três) dias para cada mês de serviço ou pro rata.

O serviço de qualificação será contado a partir do momento em que um funcionário for empregado a bordo, quer ele tenha assinado o Contrato ou não, até seu desligamento final.

No tocante à MLC 2006, muito embora esta não tenha sido ratificada pelo Brasil, é aplicável aos contratos dos tripulantes, regidos principalmente por tal norma internacional:

TÍTULO 2. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Regra 2.3 - Duração do trabalho ou do descanso

Objectivo: garantir aos marítimos a regulamentação da duração do trabalho ou do descanso

1. Todos os Membros devem assegurar que a duração do trabalho ou do descanso dos marítimos seja regulamentada.
2. Todos os Membros devem fixar um número máximo de horas de trabalho ou um número mínimo de horas de descanso num dado período, de acordo com as disposições do Código.

Norma A2.3 - Duração do trabalho ou do descanso

1. Para os efeitos da presente norma:
 - a) *horas de trabalho* designa o tempo durante o qual o marítimo está obrigado a efectuar um trabalho para o navio;
 - b) *horas de descanso* designa o tempo que não está incluído na duração do trabalho; esta expressão não inclui as interrupções de curta duração.
2. Nos limites indicados nos parágrafos 5 a 8 da presente norma, todos os Membros devem fixar quer o número máximo de horas de trabalho que não

deve ser ultrapassado durante um determinado período, quer o número mínimo de horas de descanso que deve ser concedido durante um determinado período.

3. Todos os Membros devem reconhecer que a norma sobre a duração do trabalho para os marítimos, tal como para os outros trabalhadores, é de oito horas, com um dia de descanso por semana mais o descanso correspondente aos dias feriados.

Contudo, nada impede um Membro de adoptar disposições com vista a autorizar, ou registar, uma convenção colectiva que fixe os horários normais de trabalho dos marítimos numa base não menos favorável que a dita norma.

4. Para definir as normas nacionais, todos os Membros devem ter em consideração os perigos que acarreta uma fadiga excessiva dos marítimos, nomeadamente daqueles cujas tarefas têm um impacto na segurança da navegação e na segurança das operações do navio.

5. Os limites das horas de trabalho ou de descanso devem ser fixados da seguinte forma:

a) o número máximo de horas de trabalho não deve ultrapassar:

i) 14 horas em cada período de 24 horas;

ii) 72 horas em cada período de sete dias;

ou

b) o número mínimo de horas de descanso não deve ser inferior a:

i) 10 horas em cada período de 24 horas;

ii) 77 horas em cada período de sete dias.

6. As horas de descanso não podem ser divididas em mais de dois períodos, devendo um destes períodos ter uma duração mínima de pelo menos seis horas, e o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso não deve ultrapassar 14 horas.

7. As reuniões, os exercícios de combate a incêndio e de evacuação e os exercícios determinados pela legislação nacional, e pelos instrumentos internacionais, devem desenrolar-se de forma a evitar ao máximo perturbar os períodos de descanso e a não provocar fadiga.

8. Quando um marítimo estiver de prevenção, por exemplo quando a casa das máquinas estiver desatendida, ele deve beneficiar de um período de descanso compensatório adequado se a duração normal do seu descanso for perturbada por chamada de serviço.

9. Se não existir nem convenção colectiva nem sentença arbitral ou se a autoridade competente decidir que as disposições da convenção colectiva ou da sentença arbitral são insuficientes no que respeita aos parágrafos 7 e 8 da presente norma, a autoridade competente deve estabelecer disposições que assegurem aos marítimos um descanso suficiente.

10. Todos os Membros devem exigir a afixação, em local de fácil acesso, de um quadro com a organização do trabalho a bordo, que deve indicar, no mínimo, para cada função:

a) o horário de serviço a navegar e em porto;

b) o número máximo de horas de trabalho ou o número mínimo de horas de descanso prescrito pela legislação nacional, ou convenções colectivas aplicáveis.

11. O quadro referido no parágrafo 10 da presente norma deve ser estabelecido de acordo com um modelo normalizado redigido na ou nas línguas de trabalho do navio, bem como em Inglês.

12. Todos os Membros devem exigir a manutenção dos registos das horas diárias de trabalho ou de descanso dos marítimos, para que seja possível assegurar o cumprimento dos parágrafos 5 a 11 da presente norma. Estes registos devem seguir um modelo normalizado definido pela autoridade competente, tendo em conta as directivas disponíveis da Organização Internacional do Trabalho, ou qualquer modelo normalizado definido pela Organização. Os mesmos devem ser redigidos nas línguas indicadas no parágrafo 11 da presente norma. Os marítimos devem receber um exemplar dos registos que lhes dizem respeito, rubricados pelo comandante ou por alguém por ele autorizado, bem como pelo marítimo.

13. Nada nos parágrafos 5 e 6 da presente norma impede os Membros de adoptarem uma legislação nacional ou um procedimento que permita à autoridade competente autorizar ou registar convenções colectivas que prevejam derrogações aos limites estabelecidos. Estas derrogações devem, na medida do possível, estar em conformidade com as disposições da presente norma, mas podem ter em conta períodos de férias mais frequentes ou mais longos, ou a concessão de férias compensatórias aos marítimos de quarto ou aos marítimos que trabalham a bordo de navios afectos a viagens de curta duração.

14. Nada na presente norma afecta o direito de o comandante de um navio exigir de um marítimo as horas de trabalho necessárias para garantir a segurança imediata do navio, das pessoas a bordo ou da carga, ou para socorrer outros navios ou pessoas em dificuldade no mar. Se necessário, o comandante poderá suspender os horários normais de trabalho ou de descanso e exigir que um marítimo cumpra as horas de trabalho necessárias até à

normalização da situação. Desde que tal seja possível, após a normalização da situação, o comandante deve procurar que todos os marítimos que tenham efectuado um trabalho durante o seu período de descanso, segundo o horário normal, beneficiem de um período de descanso adequado.

Eis o quanto dispõe o TAC 408/2010, no particular:

II. Cumprir e fazer cumprir a jornada de trabalho, inclusive os intervalos intrajornada e entre jornadas, dos trabalhadores brasileiros a bordo da(s) embarcação (ções), consoante o previsto nas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, salvo o estipulado em convenção ou acordo coletivo de trabalho celebrado ou ratificado por organização sindical que represente os trabalhadores brasileiros.

a) os registros das jornadas de trabalho/descanso deverão permitir o controle por parte das autoridades do cumprimento das normas legais previstas e não deverão conter pré-assinalação da jornada estabelecida. Cada trabalhador receberá uma cópia quinzenal dos seus registros que deverão ser rubricados pelo trabalhador e pela pessoa designada pelo Capitão.

Inexistem disposições relevantes acerca de jornadas e pausas de trabalhadores tripulantes na RN 71/2006.

Em sua inicial, a parte autora apresenta quadro especificando o número de dias que os trabalhadores laboraram sem nenhum descanso de 24 horas:

NOME - FUNÇÃO - INÍCIO - DESEMBARQUE - DIAS SEM FOLGA DE 24 HS:

1. Elienau Vigon de Sousa Andrade - ass waiter - 10/12/2013 - 01/04/2014 - **112 dias**
2. Ivana Caroline Guerra Dias - cabin steward - 04/12/2013 - 01/04/2014 - **118 dias**

3. Eduardo Sarros Sobral - ass waiter - 16/02/2014 - 01/04/2014 - **44 dias**
4. Eder de Oliveira Alves - floor runner - 10/12/2013 - 01/04/2014 - **112 dias**
5. Roberta Inthurn - cabin steward - 23/11/2013 - 01/04/2014 - **129 dias**
6. Anderson Bezerra V. Matsuura - jr cabin steward - 16/12/2013 - 01/04/2014 - **106 dias**
7. Francisca Vania Rodrigues Nunes - buffet boy - 02/02/2014 - 01/04/2014 - **58 dias**
8. Pablo Ruan Balbino Nascimento - floor runner - 20/11/2013 - 01/04/2014 - **132 dias**
9. Leticia da Silva Kuwamoto - cabin steward - 10/12/2013 - 01/04/2014 - **112 dias**
10. Rafael Ferreira da Silva - junior cabin steward - 12/11/2013 - 01/04/2014 - **140 dias**
11. Renan Enos Faustino Nascimento - floor runner - 13/09/2013 - 01/04/2014 - **200 dias**

A planilha especifica que, desde o dia em que foram embarcados, os tripulantes brasileiros resgatados não gozaram de um único período de 24 horas seguidas de folga. Laboraram, portanto, seguidamente, desde o seu embarque até o resgate, dia após dia, em jornadas seguidamente superiores a onze horas diárias.

A documentação acostada aos autos comprova o labor em tais condições.

Embora a parte autora, em diversos pronunciamentos, chame a atenção para a incorreção dos registros de jornada, não apresentam provas suficientes de graves erros ou mesmo prova da jornada dos tripulantes em desacordo com os horários consignados nos registros. Desta forma, consideram-se válidos como meio de prova da jornada.

As partes juntaram aos autos inúmeros documentos intitulados MLC Time Work e outros concernentes à jornada a bordo, observando-se dos mesmos o seguinte:

1. Anderson Bezerra V. Matsuura - documento de id: b3a2234 - MLC Time Work - comprova labor no período de 16/12/2013 a 31/12/2013, ou seja, durante 16 dias seguidos sem a concessão de folga de 24 horas, com semanas em que laborou mais de 73 horas; documento de id eeb4c66 comprova labor sem folga no período de 01/03/2014 a 31/03/2014, bem com semanas com labor superior a 75 horas;
2. Eder de Oliveira Alves - documento de id: a0fd4c8 - MLT Time Work - comprova labor no período de 10/12/2013 a 31/12/2013, ou seja, por 22 dias sem a concessão de qualquer folga de 24 horas, bem como semanas em que o labor ultrapassa 75 horas;
3. Eduardo Sarros Sobral - documento id. 7289F48 - Work Check List - comprova labor sem folga durante 7 dias seguidos, onze horas diárias;
4. Elienai Vigon de Sousa Andrade - documento de id 13bdbfa - List Time Work - comprova o labor no período de 30/1/013 a 26/01/2014, em todos os dias, sem concessão de folga de 24 horas, com semanas em que laborou acima de 75 horas;
5. Francisca Vania Rodrigues Nunes - documento de id e5457d9 - MLC Time Work - comprova o labor sem concessão de folga no período de 2/04/2014 a 30/04/2014, sem a concessão de folga de 24 horas;
6. Ivana Caroline Guerra Dias - documento de id: b3a2234 - MLC Time Work - comprova labor no período de 04/12/2013 a 31/12/2013 sem a concessão de qualquer folga de 24 horas, havendo semanas em que o labor foi superior a 74 horas semanais;
7. Leticia da Silva Kuwamoto - documento de id eeb4c66 - MLC Time Work - comprova que no período de 01/03/2014 a 31/03/2014 laborou

todos os dias, sem 24 horas de folga, bem como laborou acima de 74 horas em mais de uma semana;

1. Pablo Ruan Balbino Nascimento - documento de id ba 339e0 - MLC Time Work - comprova labor no período de 20/11/2013 a 30/11/2013 sem a concessão de qualquer folga, havendo prova de que em uma semana teve apenas 66:47 horas de descanso; documento de id a0fd4c8 comprova labor sem folga de 24 horas no período compreendido entre 01/12/2013 e 31/12/2013, além de demonstrar semanas em que laborou mais de 75 horas;
2. Rafael Ferreira da Silva - documento de id ba339e0 - MLC Time Work - comprova labor no período de 12/11/2013 a 30/11/2013, 19 dias sem qualquer folga de 24 horas, além disso, comprova ainda mais de 79, 93 e 79 horas de labor semanal nas 3 semanas citadas, respectivamente somente com 64:29, 74:19 e 64:06 horas de descanso no período de cada semana;
3. Renan Enos Faustino Nascimento: documento de id: ba339e0 - MLC Time Work comprova que no período de 01/11/2013 até 30/11/2013, inexistiu folga de 24 horas durante os 30 dias, sendo que há semanas em que comprovada a concessão de apenas 40:31 de descanso durante a semana inteira e labor acima de 74 horas a cada 7 dias;
4. Roberta Inthurn - documento de id ec9e405 - MLC Time Work - comprova labor no período de 23/11/2013 a 30/11/2013, sem qualquer folga de 24 horas; além disso o documento de id b3a2234 comprova que laborou no período de 01/12/2013 a 31/12/2013, todos os dias, sem folgas, havendo semanas em que laborou por mais de 74 horas;

A prova oral também foi no mesmo sentido.

De relevante, disse o preposto que: "as pessoas que trabalham no restaurante podem servir no mesmo dia as refeições de café da manhã, almoço e jantar a

depende da quantidade de passageiros, mas sempre observando o limite da MLC, **podendo inclusive o intervalo ser de 03 horas entre um turno e outro**; que o restaurante é o setor onde mais se trabalha dentro de um navio, sendo que em outros setores os intervalos podem ser até maiores do que 03 horas, como por exemplo de 04 horas ou mais, o que pode ocorrer com as "cabin steward" quando o navio está atracado; (...) que o tripulante registra com um cartão os horários de início e fim da jornada em um controle eletrônico, de acordo com a programação do chefe do setor (...) que esclarecendo melhor, a pausa para dormir é de 06 horas mínimas e as pausas para alimentação são de no mínimo 01 hora em dois períodos no dia; que os tripulantes em qualquer das pausas, refeição ou descanso, podem ser convocados para participarem do treinamento de segurança, sendo assegurada a compensação posteriormente na jornada de trabalho no mesmo dia, visto que essa participação é considerada tempo trabalhado"

Disse a primeira testemunha ouvida, Sr. Remo Di Fiore, de relevante sobre a temática que: "é responsável, dentro do Sindicato de Transporte Italiano, pelo Departamento Internacional de contratação de tripulantes marítimos; que o sindicato é associado ao ITF, que estabelece as regras contratuais a nível mundial para todos os marítimos (...) que é o responsável por firmar o contrato coletivo dos empregados com a MSC; que participou e foi um dos chefes da delegação na discussão sobre a MLC 2006, inclusive no tocante aos salários; que o contrato coletivo firmado pelo seu sindicato é aplicável a todos que se encontram embarcados no navio; que a jornada estabelecida no contrato coletivo é fiscalizada pelo sindicato através dos seus dois escritórios em Londres e Roma que recebe comunicações dos tripulantes que estejam enfrentando problemas para posterior solução; (...) contrato coletivo de trabalho, quem trabalha na parte de máquinas, trabalha em jornada de 44 horas semanais; que o de hotelaria tem um horário normal de trabalho de 40 horas semanais; que esses são os horários estabelecidos no acordo coletivo, sendo

que a MLC estabelece horários superiores; que além do horário de trabalho é possibilitada a hora extra e também folgas e previstas férias, além de sábados, domingos e feriados (...) que por mês de trabalho, o tripulante tem direito a dois dias e meio de férias, isso na norma internacional; que na norma do sindicato, faz reconhecer 07 dias de férias por mês de trabalho para o pessoal de máquina e 04 dias e meio por mês de trabalho para o pessoal de hotelaria; que no final de cada mês de trabalho, esses dias são recebidos pelo tripulante".

A testemunha Nicola Rotulo informou que: " o regime de trabalho é de jornada máxima semana de 77 horas semanais e não mais de 14 horas por dia, **com um mínimo de 06 horas de descanso, além de no máximo 02 pausas por dia; que geralmente trabalha-se 11 horas por dia, todos os dias da semana; que o setor de 'house keeping', ou seja, as funções de floor runner, cabin steward e cleanner geralmente trabalham mais nos dias de embarque desembarque de passageiros, sem ultrapassar 14 horas diárias;** que nesses dias de embarque desembarque, o restaurante fica fechado, funcionando somente o buffet; que a organização dos desembarques nos postos é feita levando em consideração os que estão de folga naquele momento; que quando o navio fica atracado por mais de uma noite em um porto, a escala é elaborada de forma que cada tripulante possa ter uma noite de folga; que o navio Magnífica, na temporada 2013, passava duas noites no porto de Buenos Aires, o que possibilitava a organização dessas folgas, com alteração do horário de trabalho; que o tripulante durante as pausas, fica em uma zona reservada à tripulação, onde existe um buffet, bar, piscina, academia, zona de leitura com livros e podem participar da programação de entretenimento dirigida aos tripulantes (...) que drill é um exercício geral de emergência, ou seja, uma simulação de uma situação de emergência; que no navio há dois drills, sendo um para passageiros e outro para a tripulação separadamente; que existe um drill no qual participa toda a tripulação que ocorre uma vez por semana, inclusive aqueles tripulantes que estão em pausa;

que esse tempo do drill é compensado em uma pausa maior; que por exemplo os empregados do cassino são acordados para participar deste drill; que no drill dirigido aos passageiros, somente os tripulantes que possuem contato com os brasileiros, como os da animação, além dos oficiais, participam; (...) que o limite máximo semanal de trabalho é de 77 horas e por isso quando o tripulante trabalha 14 horas em um dia, essas horas são computadas observando o limite semanal máximo; que, ao final de cada semana, ou seja, ao final de cada viagem de cruzeiro, o tripulante, em conjunto com o seu chefe imediato, confere os horários que foram registrados com o sistema eletrônico de ponto e a programação que havia sido elaborada anteriormente, conferindo a carga horária e assinando ao final; que o chefe imediato faz a programação diária conferindo a jornada cumprida pelo tripulante, obedecendo à carga horária máxima semanal; que todos os tripulantes recebem uma cópia do controle de jornada ao final da semana " .

Em conjunto a isso, restou evidenciado ainda que o labor é intenso e exige ainda adicionais como o carregamento de malas em dias de embarque e desembarque.

De tudo que dos autos consta, portanto, considera-se que ficou comprovado que os tripulantes brasileiros em referência, desde o dia do embarque até o desembarque laboraram todos os dias seguidamente, ou seja, dia após dia prestaram serviços, gozando somente de pausas durante a jornada para dormir e se alimentar, sendo que alguns dos desembarcados chegaram a laborar mais de cem dias em tal cenário, conforme descrito na inicial.

Restou comprovado também que a jornada dos tripulantes era de, no mínimo 11 horas diárias, tendo sido demonstrado pela prova oral que essa jornada era elastecida até 14 horas. Em tais dias, portanto, o tripulante tinha apenas 10 horas para dormir, descansar e se alimentar ao longo de sua jornada, frequentemente organizada em turnos, para servir aos passageiros.

Essas circunstâncias laborais revelam graves violações ao contrato coletivo de trabalho firmado pelos tripulantes em referência. Isso porque, conforme já pontuado, cada funcionário da área de alimentação teria que cumprir uma jornada de 8 horas diárias e 40 semanais, além do que também se exige a concessão de 8 horas seguidas de descanso, não 6, a cada 24 horas.

Além dessas violações ao contrato coletivo, remanescem também graves violações à MCL 2006, que as rés propalam repetidamente como aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes, o que, de fato, ocorre, conforme já explicitado. Em tal norma se estabelece a obrigatoriedade de concessão de um dia de descanso por semana, além de limitar a 72 horas a jornada máxima em um período de 7 dias. Além disso, limita ao máximo de 2 períodos de intervalo, não 3, durante o dia, estabelecendo, portanto, estreito limite ao fracionamento da jornada, este que era comprovadamente desrespeitado pelas rés. Por fim, tal norma ainda estabelece uma quantidade de horas para descanso semanal também desrespeitada pelas rés.

Desta forma, considera-se que as rés praticaram falta grave, exigindo labor em jornadas acima daquelas permitidas pelas normas internacionais aplicáveis aos contratos de trabalho dos tripulantes, levando-se em conta também que o trabalho realizado era intenso.

Nesse passo, nos termos do já comentado TAC n.º 408/2010, a falta grave cometida pelo empregador, justificadora de rescisão indireta pelo empregado, como é o caso ora constatado, importa na aplicação aos contratos de trabalho dos tripulantes da legislação trabalhista aplicável à espécie.

Assim, reconhece-se aplicável aos contratos de trabalho dos tripulantes resgatados e identificados na inicial, em razão da falta grave dos réus, a legislação protetiva brasileira.

Reconhece-se, ainda, que tal falta grave também se adequa àquela hipótese prevista no ordenamento jurídico brasileiro, qual seja o artigo 483, d da CLT.

Sendo direito indisponível dos trabalhadores a anotação das suas CTPS, julgo **procedente** o pedido para condenar as reclamadas na obrigação de proceder à anotação das CTPS dos trabalhadores identificados na presente ação, no tocante à data de admissão, função, salário e saída, conforme dados constantes da inicial.

De logo, fica determinado que os trabalhadores deverão apresentar as suas CTPS em Secretaria após o trânsito em julgado. A partir daí, deverão as reclamadas ser notificadas, para que, no prazo de 08 (oito) dias, procedam às devidas anotações. Esgotado este último prazo sem o cumprimento da obrigação, deverá a Secretaria proceder, em substituição, à anotação.

Em razão do reconhecimento da falta grave do empregador e, conseqüentemente a rescisão indireta dos contratos de trabalho, julgo **procedentes** os pedidos, para condenar os reclamados ao pagamento de:

- a) aviso prévio de 30 dias, com integração ao tempo de serviço;
- b) férias proporcionais acrescidas de 1/3, incluída a projeção ficta do aviso prévio;
- c) décimo terceiro salário proporcional, considerada a projeção ficta do aviso prévio;
- d) indenização do FGTS referente ao período laborado, acrescido da multa de 40%;

No que diz respeito aos salários em atraso, a petição e documentos de ID 4e228c7, de fato, comprovam que, no momento do desembarque houve o pagamento do saldo de salário de todos os tripulantes. Ademais, as demais

provas dos autos também demonstram que inexistem salários de meses anteriores em atraso. Assim, diante da quitação, julgo **improcedente** o pedido de pagamento salários.

Em relação às despesas realizadas na fase de contratação e descontos sob a rubrica *fund deduction* o TAC 408/2010 também estabelece, em seu subitem III, a impossibilidade de cobrar dos tripulantes taxas para participação em cursos, exames admissionais e a realização de descontos na remuneração dos trabalhadores. Desta forma, julgo **procedente** o pedido de devolução de tais despesas aos tripulantes resgatados, arbitrando em R\$2.500,00 tais despesas referentes à pré contratação para cada um dos tripulantes, considerando as provas dos autos. Em relação ao *fund deduction*, seu valor deverá observar os recibos de pagamento acostados aos autos.

Em relação às passagens aéreas a prova oral demonstrou que as rés assumiram a integralidade de tais despesas em relação aos trabalhadores resgatados, quitando, inclusive, a passagem aérea desta cidade de Salvador para os destinos de cada um deles, bem como as despesas de hospedagem e alimentação após o resgate. Assim, julgo o pedido **improcedente**.

Em relação aos saldos de salários, devidos quando do desembarque, foram pagos no momento em que realizado tal ato, conforme comprovam os recibos de pagamentos juntados aos autos pelas rés ao longo da instrução processual. Apesar de estarem no idioma inglês, encontram-se assinados pelos obreiros. Não se observam, ainda, salários em atraso, diante da prova documental farta residente nos autos. Desta forma, julgo o pedido **improcedente**.

No tocante à duração da jornada, como já exposto, consideram-se válidos os registros de jornada juntados aos autos. Como também já pontuado, o limite da jornada aplicável é aquele previsto na legislação brasileira, dado a falta grave apurada.

Assim, considerando que a jornada dos tripulantes reclamante estendia-se além da jornada legal, conforme controles de jornada juntados aos autos e inexistindo prova de quitação integral das verbas (CLT, art. 818 c/c CPC, art. 333, II), julgo **procedente** o pedido, para condenar os reclamados ao pagamento de:

a) horas extras, durante todo o período do contrato, consideradas as excedentes à quadragésima quarta semanal; e

b) reflexos de horas extras considerando por habituais, refletem em repouso semanais remunerados (calculados à razão de 20%), e incidem no cálculo de aviso prévio, férias acrescidas do adicional correspondente, décimos terceiros salários e FGTS indenizado acrescido da multa de 40%. Valores à liquidação por cálculos.

Quanto ao adicional noturno, não há comprovação do pagamento. Assim, julgo **procedente** o pedido para condenar as reclamadas ao pagamento do adicional noturno, no percentual legal de 20%, pelo labor das 22h às 5h do dia seguinte. Julgo também **procedente** o pedido de reflexo no 13º salário, férias+1/3, repouso semanal remunerado, horas extras e FGTS+40%.

O valor pago de forma embutida no salário mensal, diz respeito unicamente ao repouso semanal remunerado, em face das horas normais cumpridas ao longo do período, haja vista a fórmula de cálculo exposto no art. 7º da lei nº 605/49. Nada contém a respeito de horas extras e noturnas, estas que, uma vez cumpridas pelo laborista habitualmente, produzem reflexos sobre esses descansos remunerados, haja vista que, majorado o montante salarial pelo cumprimento de horas suplementares e noturnas, correspondente o DSR ao valor de um dia de trabalho da semana anterior, notadamente deverá também ser majorado, nos termos da Súmula 172 do TST: *REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO Computam-se no cálculo do*

*repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. **Defiro.***

Todavia, em relação aos reflexos sobre as demais parcelas, dever ser observada Orientação Jurisprudencial da SDI1 do TST nº 394 *REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".* Observe-se.

Prejudicada a análise do pedido subsidiário de letra *c*, em razão do deferimento do principal.

2.9.5. PRESCRIÇÃO:

Observa-se dos termos de declarações prestados durante a fiscalização que todos os tripulantes foram admitidos nas seguintes datas:

- Elienai Vigon de Sousa Andrade: 10/12/2013;
- Anderson Bezerra Vieira Matsuura: 16/12/2013;
- Eder de Oliveira Alves: 10/12/2013;
- Francisca Vânia Rodrigues Nunes: 02/02/2014;
- Eduardo Barros Sobral: 16/02/2014;
- Letícia da Silva Kuvamoto: 10/12/2013;
- Rafael Ferreira da Silva: 12/11/2013;
- Renan Enos Faustino: 13/09/2013;
- ROberta Inthurn: 23/11/2013;
- Yvana Carolina Guerra Dias: 04/12/2013;
- Pablo Ruan Balbino Nascimento: 20/11/2013.

Todos os contratos de trabalho foram extintos com o desembarque, em 01/04/2014.

Desta forma, não há prescrição a ser declarada, na forma do art. 7º XXIX, da CF/88.

2.9.6. DANOS MORAIS - JORNADA EXAUSTIVA:

Eis o pedido formulado na petição inicial: *d) REQUEREM ainda a condenação dos Réus na reparação do dano moral sofrido pelos seus ex-empregados, a seguir relacionados, em face da sujeição a condições de trabalho aviltantes e violadoras da sua dignidade enquanto seres humanos, mediante a prática de jornada exaustiva, ausência de repouso semanal remunerado ao longo da vigência de todo o contrato de trabalho e de intervalos intra e interjornadas, no valor de no valor de R\$550.000,00 (quinhentos e cinquenta mil reais), a ser rateado entre os trabalhadores lesados em razão das mencionadas práticas ilícitas, ou outro valor a ser arbitrado por Vossa Excelência, nos termos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, do art. 1º, inciso IV, da Lei n.º 7.347/85 e dos arts. 91 e seguintes da Lei n.º 8.078/90: ELINAI VIGON DE SOUZA ANDRADE, EDUARDO BARROS SOBRAL, FRANCISCA VANIA RODRIGUES NUNES, ROBERTA INTHURN, YVANA CAROLINE GUERRA DIAS, LETÍCIA DA SILVA KUWAMOTO, ANDERSON BEZERRA VIEIRA MATSUURA, RENAN ENOS FAUSTINO NASCIMENTO RODRIGUES, RAFAEL FERREIRA DA SILVA, PABLO JUAN BALBINO NASCIMENTO, EDER DE OLIVEIRA ALVES.*

Pontue-se que se trata de pedido de fixação de danos morais por fatos que teriam violado a dignidade dos trabalhadores nominados, não havendo, no particular, pedido certo e determinado de declaração judicial de existência de trabalho em condições análogas às de escravos. Este esclarecimento é

necessário na medida em que as rés, em defesa, pretendem rediscutir todo o procedimento administrativo fiscalizatório a que foram submetidas, no qual a autoridade responsável considerou a existência de labor em tais condições, justificando o desembarque dos tripulantes. A presente ação, é importante frisar, não tem o objetivo de rediscutir ou reavaliar o procedimento e as conclusões dele decorrentes. Tal ato administrativo tem presunção de legalidade e legitimidade, podendo ser impugnado pela via própria por eventuais interessados ou prejudicados, caminho pelo qual pode ser possível a reavaliação dos atos realizados pelos agentes de fiscalização e desvios no seu proceder, estes que, não foram, na presente ação, observados a princípio. Esta ação, portanto, não significa uma reavaliação das conclusões do agente público em procedimento fiscalizatório não comprovadamente impugnado até o momento.

Em continuação, em defesas, as rés negam quaisquer condições de trabalho em tais condições e violações a direitos extrapatrimoniais dos tripulantes. Negam ainda tenha sido tal dano comprovado.

O dano moral é aquele que atinge a liberdade, a honra, a integridade psíquica, a intimidade, a imagem, causando sofrimento, humilhação e constrangimentos à vítima. Nesses termos, a configuração do dano moral somente é aferível quando restar provado o suposto fato que vem a ensejá-la, de forma a não deixar margem à dúvidas quanto à repercussão do sofrimento causado à vítima, sendo do reclamante o ônus da prova, conforme arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, por se tratar de fato constitutivo do pretense direito à percepção da indenização por danos morais.

Como já apreciado em tópicos anteriores, não ficou constatado ao longo da presente instrução processual um panorama de trabalho a bordo em condições excessivamente degradantes, não tendo sido comprovadamente evidenciados problemas com alimentação, água, documentação, atendimento médico e

assédio moral. Não ocorre o mesmo com a jornada, considerada excessiva e violadora das normas aplicáveis, o que restou configurado como falta grave a amparar a aplicação da legislação brasileira e o reconhecimento da rescisão indireta dos contratos de trabalho.

Como já exposto, os tripulantes resgatados frequentemente laboravam em jornadas superiores à máxima legal de 10 horas e sem qualquer intervalo consecutivo de 24 horas. Sem dúvidas, essas longas jornadas prejudicaram o lazer, a recuperação física dos trabalhadores e o seu convívio social, dado que o familiar presencial, no mais das vezes não é possível em labor embarcado.

Esse fato ilícito, portanto, revela-se como violador da dignidade dos tripulantes identificados, a justificar uma indenização por danos morais. Desta forma, julgo o pedido **procedente**.

Fixo a indenização no valor total de R\$330.000,00 (trezentos e trinta mil reais). Arbitro tal indenização levando em conta os critérios de posição social dos ofendidos, a situação econômica dos ofensores, a culpa dos ofensores na ocorrência do fato, o não enriquecimento das vítimas, o caráter pedagógico da medida, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e acima de tudo o bom senso, buscando a solução que melhor traduza o sentimento de justiça no espírito das partes e da sociedade.

Na esteira do entendimento do STJ, em se tratando de indenização por dano moral decorrente de ato ilícito, o prazo para incidência da correção monetária sobre o valor fixado começa a contar da data em que se deu a condenação. Os juros de mora constituem instituto que tem previsão legal assentada no art. 39, § 1º, da Lei nº 8.177/91, e não estabelece qualquer condição especial para sua incidência sobre o valor fixado a título de reparação por danos extrapatrimoniais, dessa forma, nos termos do artigo 883 da CLT os juros de mora começam a ser devidos a partir do ajuizamento da ação.

2.9.7. SOLIDARIEDADE ENTRE AS RÉS:

O grupo econômico se caracteriza pela presença do nexo de coordenação entre as empresas a ele pertencentes, independentemente do controle e fiscalização por uma empresa-líder, sendo dispensável qualquer modalidade de hierarquia de uma sobre a outra. Deste modo, as empresas atuam horizontalmente, estando em idêntico plano, todas participando do mesmo empreendimento. É incontroverso que as rés possuem nexo de coordenação, impondo-se a condenação solidária das mesmas pelos créditos trabalhistas devidos ao autor, nos termos do artigo 2º, § 2º, da CLT. Julgo o pedido **procedente**.

2.10. AÇÃO CAUTELAR:

Em sede da medida cautelar, pretendem os autores:

a) a indisponibilidade e bloqueio online, pelo sistema BACENJUD, de todos os ativos financeiros dos Réus, depositados junto a instituições financeiras, no valor mínimo de R\$ 1.049.083,97 (hum milhão, quarenta e nove mil e noventa e sete centavos), valor apurado em razão das verbas não pagas na rescisão dos contratos de emprego e indenização por danos morais individuais dos onze trabalhadores resgatados em condição análoga a de escravo, conforme fundamentação supra e cálculos elaborados em documento dotado de fé pública;

b) sucessivamente, a indisponibilidade dos bens imóveis, veículos, em nome das rés, no valor mínimo de R\$ 1.049.083,97 (hum milhão, quarenta e nove mil e noventa e sete centavos), valor do débito até então apurado, em razão das verbas não pagas na rescisão dos contratos de emprego e indenização por danos morais individuais dos onze trabalhadores resgatados em condição análoga a de escravo, conforme fundamentação supra e cálculos elaborados em documento dotado de fé pública;

A indisponibilidade ora requerida deve ser entendida como proibição de praticar quaisquer atos jurídicos que resultem na transferência de propriedade ou de domínio sobre os bens, bem como os que possam impingir-lhes quaisquer gravames que representem óbices à vinculação ora requerida. Para tanto, requer:

- em relação aos bens imóveis, seja oficiado a Corregedoria Geral de Justiça do Estado da Bahia, para determinar aos Cartórios de Imóveis do Estado da Bahia a restrição concedida por este juízo, oficiando ainda, as respectivas Corregedorias dos Tribunais de Justiça do Brasil para a adoção de providências de idêntica natureza;*
- seja oficiado o Departamento de Trânsito e ao Banco Central do Brasil para que, através do Departamento de Cadastro - DECAD/BACEN, circularize a ordem deste Juízo a todas as instituições financeiras (bancárias e administradoras de consórcio), para que procedam ao bloqueio dos valores e bens em nome das rés, informando o Juízo da medida e dados sobre os valores e bens bloqueados;*
- seja oficiada a Receita Federal, para juntar aos autos cópia das Declarações de Bens das Rés no Exercício de 2012;*

Conforme anteriormente mencionado na decisão liminar constante da ação cautelar, este procedimento tem como objetivo precípua, eliminar o risco de que o decurso do tempo para a apreciação definitiva da lide prejudique a efetividade do processo principal, revelando a sua função assecuratória. Em vista disso, no caso presente, o provimento cautelar buscado tem como escopo prevenir o resultado útil da ação coletiva. Assim, busca-se, em outras palavras, a segurança de que a expectativa do direito do processo principal será satisfeita, pelo que, para o deferimento da liminar exige-se a presença dos requisitos do *periculum in mora* e do *fumus boni iuris* nos termos do artigo 798 do CPC.

Conforme também já explanado anteriormente, em relação ao primeiro dos requisitos, o fundado receio de dano à utilidade do futuro processo principal em razão do decurso de tempo até o julgamento final da lide, restará configurado quando houver, não um mero temor ou mera suspeita, havendo de ser objetivamente apurável o risco alegado. É dizer, o perigo há de ser realmente previsível, há de ser demonstrada a verossimilhança do mesmo.

Em vista disso, o bem da vida que pretende a parte autora preservar é justamente o crédito futuro dos tripulantes resgatados e desembarcados, sem, entretanto, apresentar o autor um fundado receio de que a parte ré, antes do julgamento da futura lide, cause ao direito de tais pessoas uma lesão, ou seja, se esquive do cumprimento pelo seu não pagamento.

Uma vez mais se observa que nada há nos autos hoje que leve a crer que as demandadas pretendam encerrar as suas atividades ou desfazer-se de seu patrimônio, por exemplo, sendo certo que, embora a temporada de cruzeiros brasileira seja sazonal, os cruzeiros acontecem durante todo o ano, afinal, o próprio navio em debate se encontra atualmente em águas internacionais realizando novos passeios turísticos, inclusive sob responsabilidade da segunda demandada que vende tais viagens também a brasileiros que possuam interesse. A atividade econômica das réis permanece inalterada e a mesma, efetivamente, continua a comercializar novas viagens aqui no Brasil e em todo o mundo.

Dessa forma, não se observa, atualmente, efetivo risco e urgência da medida, ou seja, não se constata a necessidade e utilidade de garantir hoje, mediante bloqueio *on line* de ativos financeiros das requeridas, o valor total de R\$ 1.049.083,97 (hum milhão, quarenta e nove mil e noventa e sete centavos), nem mesmo de determinar-se a indisponibilidade de bens suficientes para garantir créditos futuros, não havendo indícios de que haverá ineficácia de eventual provimento jurisdicional futuro condenatório em tal montante.

Por fim, observa-se que permanece depositada nos autos uma quantia considerável, tendo sido o depósito original realizado no montante de R\$43.781,52 em 26/01/2015, por conta do cumprimento da decisão que antecipou os efeitos da tutela, demonstrando que a ré possui patrimônio para assumir e suportar condenações como a ora cominadas.

Desta forma, julgo **improcedente** a ação cautelar.

Por oportuno, determina-se que tais valores mencionados permaneçam depositados à disposição do Juízo.

2.11. TÓPICOS FINAIS:

Autorizada a dedução de todos os valores já pagos a idênticos títulos aos ora deferidos, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa da parte autora.

Natureza das verbas contempladas nesta decisão na forma do art. 28 da Lei n.º 8.212/91, devendo os recolhimentos previdenciários, de empregador e empregado, ser efetuados pelo empregador, mas autorizada a dedução dos valores cabíveis ao empregado, sendo que o art. 33, § 5º, da mesma lei não repassa ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do valor relativo ao empregado, mas tão somente a responsabilidade pelo recolhimento.

Autoriza-se, ainda, a retenção do imposto de renda na fonte sobre o total da condenação sobre as parcelas de incidência de IR (acrescido de juros e correção monetária) no momento do pagamento ao credor (fato gerador da obrigação).

Não há compensação a ser deferida, porque não consta dos autos prova de débitos trabalhistas (Súmula 18 do TST) do reclamante para com o reclamado. Quanto às **deduções**, devem ser abatidos os valores comprovadamente pagos ao mesmo título ou confessados pela acionante.

Os juros de mora, no processo do trabalho, são devidos desde a data do ajuizamento da reclamação trabalhista, incidentes sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

Determino a incidência de juros na forma simples, não capitalizados, e correção nos termos das Súmula 200, 211 e 381, C. TST.

A atualização monetária e os juros são devidos até o efetivo pagamento ao credor, não cessando com eventual depósito em dinheiro para garantia da execução. Sobre o principal devido incidirá atualização monetária, cujo índice será aquele do 1º dia útil do mês seguinte ao da prestação de serviços ou da rescisão contratual (Súmula 381, C.TST). Atualizados os valores devidos, sobre eles incidirão juros de mora (Súmula 200, C.TST) contados do ajuizamento da ação (art. 883, CLT), à taxa de 1% ao mês, pro rata die, (Lei nº 8.177/91), de forma simples, não capitalizados. Quanto à indenização pelo Dano Moral, utiliza-se o racional dado pela Súmula 439, C. TST.

Prazo de 8 dias para cumprimento da presente decisão.

3. DISPOSITIVO:

Posto isso, decide a 37ª Vara do Trabalho de Salvador rejeitar as preliminares e julgar **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido contido na **AÇÃO CIVIL COLETIVA**, para condenar solidariamente **MSC CROCIERE S.A, MSC CRUZEIROS DO BRASIL LTDA. E MSC MEDITERRANEAN SHIPPING DO BRASIL LTDA.** a pagar a **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**, as parcelas deferidas conforme fundamentação supra que integra este dispositivo como se aqui estivesse transcrita, julgando ainda **IMPROCEDENTE** a pretensão formulada na **AÇÃO CAUTELAR** conexa e apensada. Custas pelos réus de R\$16.000,00, calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$ 800.000,00. Intimem-se as partes.



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital
pertence a:
[PRISCILA CUNHA LIMA DE MENEZES]

15102009094775000000
07903227

<https://pje.trt5.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>