

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

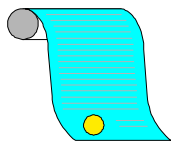
Relatório Trabalhista

Nº 065

13/08/2007

Sumário:

- **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - GENERALIDADES**
- **SEGURANÇA E SAÚDE DE VIDA A BORDO DE EMBARCAÇÕES - PROCEDIMENTOS DA FISCALIZAÇÃO**



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA GENERALIDADES

Denomina-se contrato de experiência, aquele destinado a permitir que a empresa, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo determinado.

O prazo que a empresa tem para avaliar suas aptidões é de 90 dias no máximo, podendo ser prorrogado apenas uma só vez respeitado o limite de 90 dias.

Portanto, na hipótese em que o empregado está sendo readmitido na mesma função e tendo trabalhado como temporário e posteriormente efetivado, não cabe nessa situação o contrato de experiência, uma vez que o empregador teve a sua oportunidade de conhecer suas aptidões no serviço.

Registro

Algumas empresas desinformadas chegam até mesmo a acreditar que é desnecessário o registro do empregado (anotações na ficha/livro e CTPS) durante o período de experiência, como se fosse um teste no trabalho.

Há uma grande distinção entre “período de experiência” e “teste”. O primeiro, tem vínculo empregatício. Pois, tem subordinação horária e hierárquica, além de receber salários. O segundo, não tem nenhum vínculo, sequer o compromisso de permanecer na empresa.

Assim, como requisito de validação do contrato de experiência, é necessário que o empregado esteja devidamente registrado, compreendendo anotações na CTPS e no sistema de registro de empregados (livro, ficha ou sistema informatizado).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS. NULIDADE.

A CLT estatui a nulidade absoluta dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela Consolidação (art. 9º). E como se sabe, distingue-se a nulidade absoluta, entre outros aspectos, pelo fato de que não pode ser suprida judicialmente. Logo, se a anotação da condição especial do contrato de experiência, em CTPS, constitui requisito essencial à validade do ato, como previsto em lei, sua falta acarreta necessariamente a nulidade do ajuste e o conseqüente reconhecimento da contratação sob a condição ordinária da duração por prazo indeterminado. (TRT-SP 02980559975 - RO - Ac. 08ªT. 19990634427 - DOE 14/12/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Vantagens

Por dois motivos, tornam-se vantajosos para a empresa, a opção pelo contrato de experiência, os quais são:

- o empregado não tem direito à estabilidade no emprego, quando há a terminação normal do contrato; e
- o empregado não tem direito ao aviso prévio, mesmo havendo a interrupção por iniciativa do empregador.

Por outro lado, se ocorrer a interrupção antes do seu término normal, a parte que tomar iniciativa deverá indenizar a outra, pela metade do período que faltar do contrato. É o que determina o art. 479 da CLT (iniciativa da empresa) e o art. 480 da CLT (iniciativa do empregado).

Exemplo:

Um empregado com contrato de experiência de 30 dias, interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias: a parte que interromper deverá indenizar a outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2 = 5 dias).

Mais um detalhe, se a interrupção for promovida pela empresa, há ainda a multa rescisória à ser paga ao empregado.

Hipóteses em que o torna-se indeterminado

O contrato de experiência poderá tornar-se automaticamente um contrato por prazo indeterminado quando:

- ultrapassar naturalmente o vencimento do contrato de experiência (art. 451, CLT);
- utilizar cláusula assecuratória que possibilita a rescisão pelas partes antes do término (art. 481, CLT);
- elaborar contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado (Art. 452 da CLT)

Recomendações:

- quando o contrato termina na sexta-feira, e o empregado trabalha em regime de compensação de horas semanais compensando o sábado, nesta última semana deverá trabalhar em seu horário normal (sem a compensação), pois do contrário, torna-se indeterminado, porque ultrapassa o término;
- quando o contrato termina num dia em que não há expediente de trabalho, a comunicação deverá ocorrer no último dia de expediente de trabalho porém no conteúdo da carta deverá constar a data real do término, não importando se ocorrer num feriado ou no domingo, datas em que não há expediente de trabalho;
- quando o empregado falta (justificada ou injustificadamente) no dia do término, manda-se uma carta registrada ou então um fonegrama (serviço Telesp 135) em ambas as situações, a empresa deverá obter uma cópia confirmatória do recebimento, ou então manda-se alguém na residência para entregar a carta.

Cláusula assecuratória:

Ao elaborar o contrato de experiência, deve-se tomar alguns cuidados especiais, pois poderá tratar-se de um contrato por prazo indeterminado, que conseqüentemente, aumentará o ônus da empresa.

Frases inúteis, como abaixo citamos, são comuns nos formulários padronizados adquiridos no comércio:

"... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes mesmo do término normal, sem ônus para ambas as partes."

O referido texto, ao mesmo tempo em que firma a predeterminação do prazo, também estipula a indeterminação. Porque, antes mesmo de ocorrer a terminação, a cláusula já permite a quebra do contrato, por qualquer das partes.

Deslocamento do término no contrato por prazo determinado

No contrato de experiência, teoricamente, tanto a suspensão e a interrupção deslocariam-se o termo final do contrato, isto é, quando o empregado retornasse ao emprego, completaria o tempo restante do seu afastamento. Porém, esta não é a regra a ser aplicada, com base no § 2º do artigo 472 da CLT, que prevê o ajuste entre as partes dos efeitos do afastamento nos contratos a prazo. Assim, se as partes previamente ajustarem o deslocamento do período, então será válida. Por outro lado, não havendo tal ajuste, seja interrupção ou suspensão, o contrato estará extinto no seu término.

Termo de prorrogação

O termo de prorrogação deverá ser anotado na CTPS, condição importante para validação (arts. 9º e 29 da CLT)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Prorrogação e suspensão - Contrato de experiência. Prorrogação

"A prorrogação do contrato de experiência deve ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado, por tratar-se de contrato que envolve condição especial, nos termos do artigo 29 da CLT." (TRT-SP 02990321165 - RO - Ac. 10ªT. 20000411463 - DOE 01/09/2000 - Rel. HOMERO ANDRETTA)

Da mesma maneira, como é exigido na CTPS, também é necessário anotar no contrato de experiência.

Exemplo:

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até ___/___/___.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

Algumas empresas adotam o termo de prorrogação "automática", evitando-se o trabalho de lembrar da agenda, bem como de colher novas assinaturas, na ocasião do primeiro vencimento.

Exemplo:

O presente contrato terá validade por 30 dias, vencendo-se no dia, continuando a prestação de serviços, entender-se-á prorrogado automaticamente por mais 60 dias, vencendo-se no dia

Muito embora seja uma prática comum entre empresas, alguns tribunais têm entendido que trata-se de um só período de 90 dias, não distinguindo os dois períodos em separado, em função da ausência da prorrogação expressa no documento, na ocasião do primeiro vencimento. Assim, olhando o exemplo anterior, ao desligar o empregado no 30º dia, imagina-se haver a terminação normal do contrato de experiência, quando em verdade, estará ocorrendo a "interrupção do contrato". Conseqüentemente, a empresa deverá pagar a indenização do art. 479 da CLT, equivalente a metade dos dias que faltavam para o término, que no nosso exemplo seria de 30 dias (isto é, 60 : 2 = 30 dias). Além desta indenização, deve-se pagar também a multa rescisória.

Assim, recomendamos que a prorrogação seja expressa no documento, partindo-se de um ritual por fases. Isto é, vencido o primeiro período, nesta data, prorroga-se para o segundo e último período, utilizando-se do termo de prorrogação em separado (e não de maneira automática).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. NULIDADE.

A prorrogação do contrato de experiência, se e quando existente, há de ser feita expressamente. Sem valor (art. 9º, CLT) cláusula inserida no contrato e que sequer foi devidamente preenchida, considerando prorrogada a experiência até o limite do art. 445 da CLT. (TRT-SP 02990335077 - RO - Ac. 05ªT. 20000337883 - DOE 14/07/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. CLÁUSULA DE PRORROGAÇÃO TÁCITA. INVALIDADE.

Tem-se por inválida a cláusula de prorrogação tácita inserida em contrato de experiência, operante na hipótese de ausência de manifestação em contrário de qualquer das partes. Tratando-se de modalidade contratual sabidamente desvantajosa para o empregado, a prorrogação, quando avençada, deve ser expressa, sob pena de transmutação do contrato de experiência em pacto por prazo indeterminado. (TRT-SP 19990578748 RO - Ac. 08ªT. 20010198100 - DOE 22/05/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Prorrogação e suspensão. Contrato de experiência.

É válido o contrato de experiência em que se ajustou cláusula automática de prorrogação da prestação dos serviços. (TRT-SP 20000526511 RS - Ac. 06ªT. 20000583205 - DOE 24/11/2000 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Entre a empresa ..., com sede em ... à Rua ..., nº ..., doravante designada EMPREGADORA e ..., portador da CTPS nº ... série ..., a seguir chamado apenas EMPREGADO, e celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de ..., mediante a remuneração de R\$... por mês (ou por hora).

A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.

2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada, por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observando o limite legal.

3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a conseqüente redução da jornada de trabalho em outro dia.

4. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.

5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.

6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, cominando com a rescisão do contrato por justa causa.

7. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no parágrafo único do art. 482 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.

8. O presente contrato, tem início a partir de __/__/__ e término no dia __/__/__, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalhos atendem à sua conveniência.

9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em contrato de prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo __/__/__

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas)

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até __/__/__.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

ANOTAÇÕES NA CTPS

Na página de "Anotações Gerais" da CTPS, deverá ser transcrito ou carimbado, com o seguinte termo:

" Em __/__/__ foi firmado o Contrato de Experiência pelo prazo de ... dias, conforme documento em nosso poder, tendo-se o término no dia __/__/__, podendo ser prorrogado por mais ... dias. "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

" Em __/__/__, o Contrato de Experiência firmado em __/__/__, foi prorrogado por mais ... dias, tendo-se o término em __/__/__, "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

Acompanhamento do funcionário na experiência

Um funcionário mal selecionado e mal integrado, com certeza, terá uma vida curta na empresa. Não é interessante à administração da empresa, que o funcionário tenha uma vida curta, pois para admiti-lo a empresa teve várias despesas, tais como: despesas de recrutamento, de seleção, de admissão, de adaptação do novo funcionário, etc.

Cabe todo o profissional de Administração de Pessoal, fazer um "feed-back" (reavaliação) no seu processo de integração de um novo funcionário.

Para se saber sobre o resultado, utilize o formulário abaixo.

MODELO

NOME DO FUNCIONÁRIO:

CARGO:

SETOR:

DATA:

01. Ao ingressar na empresa você recebeu informações com relação às normas internas ?

- sim
- não

De quem ?

Essas informações foram:

- suficientes
- insuficientes

Se insuficientes, faltaram:

- informações de ordem técnica
- informações de ordem administrativa

Quais ?

02. Você recebeu ou recebe algum treinamento/ou orientação para executar seu trabalho ?

- sim
- não

De quem ?

Essa orientação foi:

- suficiente
- insuficiente

Se insuficiente, o que faltou ?

03. Você apresentou dificuldades para adaptar-se ao ambiente de trabalho ?

- sim
- não

Quais ?

Você acredita que sua adaptação está sendo:

- rápida
- lenta
- regular

04. Como é o seu relacionamento com seus colegas ?

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

Relacionamento com chefe imediato:

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

05. Quanto ao seu desempenho:

- ótimo
- bom
- regular
- ruim

06. Quando você tem alguma dúvida ou dificuldades no trabalho, qual é sua atitude ?

- resolve sozinho
- solicita ajuda ao colega
- dirige-se ao chefe imediato
- nunca pede ajuda

E como você é atendido(a):

07. No seu grupo de trabalho:

- existe cooperação espontânea
- não existe cooperação
- existe cooperação quando solicitado

08. Você está desempenhando seu trabalho conforme o método já utilizado pela empresa ou criou seu próprio método ?

No segundo caso, houve maior rendimento ?

- sim
- não

Justifique:

09. Seu chefe mantém diálogo com você a respeito de seu trabalho, permitindo-lhe expor suas idéias, dificuldades, etc. ?

- sim
- não

Se não, por que você acha ?

10. Em que você adaptou-se mais facilmente ?

No que foi mais difícil sua adaptação ?

11. Você está satisfeito com o trabalho que executa ?

() sim

() não

Se não, por quê ?

12. Em que, a Administração de Pessoal poderia auxiliá-lo(a) ?

13. Tem alguma crítica ou sugestão a fazer em relação a empresa ?

(assinatura do funcionário)

ANEXO - MODELO DE CARTA DIRIGIDA AO FUNCIONÁRIO

Local e data

Prezado(a)

Funcionário(a)

Ref.: " ACOMPANHAMENTO DE FUNCIONÁRIO NA EXPERIÊNCIA "

Anexo à presente, estamos encaminhando um questionário para que você responda à Administração de Pessoal/Recursos Humanos.

O nosso objetivo é saber de como está se sentindo nesta NOVA CASA de trabalho.

Nossa meta principal é dar-lhe o melhor aconselhamento durante a sua vida profissional na empresa.

Portanto, procure identificar-se e ser tão objetivo, sincero e honesto, quanto lhe for possível, retratando fielmente as perguntas. Pois, este documento de avaliação será de grande importância para o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

Leia com atenção e responda a todas as perguntas. Posteriormente, entregue ao Depto. de Administração de Pessoal, aos cuidados do Sr. ... no prazo máximo de 5 dias.

Caso haja alguma dúvida nas respostas, procure entrar em contato com o ramal interno nº ... ou ainda pessoalmente, mediante autorização do seu superior hierárquico.

Gratos pela colaboração.

Atenciosamente,

Administração de Pessoal.



SEGURANÇA E SAÚDE DE VIDA A BORDO DE EMBARCAÇÕES PROCEDIMENTOS DA FISCALIZAÇÃO

A Instrução Normativa nº 70, de 13/08/07, DOU de 14/08/07, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispôs sobre os procedimentos da fiscalização das condições do trabalho, segurança e saúde de vida a bordo de embarcações nacionais e estrangeiras. Na íntegra:

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no exercício de sua competência regimental, prevista na Portaria Ministerial nº 483, de 15 de setembro de 2004, Anexo VI, art. 1º, inciso XIII e de acordo com o disposto na Portaria/MTE nº 210, de 30 de abril de 1999 e nas Resoluções Normativas RN-59/04; RN-71/06 e RN-72/06 do Conselho Nacional de Imigração - CNIg, resolve:

Das Disposições Gerais

Art. 1º - Compete às Coordenações Nacional e Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário promover a fiscalização das condições do trabalho, segurança e saúde e de vida a bordo de embarcação comercial nacional ou estrangeira, utilizada na navegação marítima, fluvial ou lacustre.

Parágrafo Único - Consideram-se condições de trabalho e de vida a bordo, entre outras, àquelas relativas às normas de manutenção e limpeza das áreas de alojamento e trabalho a bordo, à idade mínima, aos contratos de engajamento, à alimentação e ao serviço de quarto, ao alojamento da tripulação, à contratação, à lotação, ao nível de qualificação, às horas de trabalho, aos atestados médicos, à prevenção de acidentes de trabalho, aos cuidados médicos, ao bem estar social e questões afins e à repatriação.

Seção I - Da Ação Fiscal em Embarcação Nacional

Art. 2º - Quando se tratar de embarcação comercial nacional, onde será sempre observada a legislação trabalhista nacional mesmo nos contratos de trabalho de marítimos estrangeiros, o Auditor-Fiscal do Trabalho AFT deverá observar o cumprimento das normas contidas na Convenção n.º 147 e seus anexos, as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a legislação complementar pertinente, os acordos e convenções coletivas de trabalho e a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário NR-30 e seus anexos.

Parágrafo único - Às violações das normas legais deve corresponder a lavratura de autos de infração, conforme ementário.

Seção II - Da Ação Fiscal em Embarcação de Bandeira Estrangeira

Art. 3º - O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, na ação fiscal em embarcações de bandeira estrangeira, observar as diretrizes sobre procedimentos de inspeção das condições de trabalho a bordo de embarcações, adotadas pela Reunião Tripartite de Peritos, convocada pela OIT em 1989, constantes nos art. 4º a 10.

Art. 4º - Nas situações como as dispostas no art. 4º da Portaria nº 210, de 1999, as queixas de um membro da tripulação, de um sindicato ou de qualquer pessoa ou organização interessada nas condições contratuais de trabalho, ou ainda, quando um AFT observar claro indício de irregularidade, a Coordenação Regional, deverá proceder à ação imediata de inspeção da embarcação.

Parágrafo único - A equipe de fiscalização formada para a verificação de qualquer um desses casos, deverá ser constituída por Auditores-Fiscais do Trabalho com formação multidisciplinar.

Art. 5º - Quando a denúncia for sobre embarcação ainda não atracada, a ação fiscal deverá ser precedida de investigação no sentido de obter com as empresas e órgãos responsáveis as seguintes informações:

I - o Agente Marítimo autorizado, o nome, a classe e a bandeira da embarcação;

II - se foi solicitada e se foi concedida a autorização definida como Livre Prática na Resolução da Diretoria Colegiada da ANVISA - RDC nº 217 de 21 de novembro de 2001, que é condição necessária para o acesso do AFT a bordo;

III - dados sobre a última vistoria efetuada pela Diretoria de Portos e Costas (Controle do Estado do Porto), junto à Capitania dos Portos;

IV - a previsão da data de atracação e desatracação, bem como o cais e berço que o navio irá ocupar no porto.

Art. 6º - No navio atracado ou em área de fundeio, após a observância do disposto nos incisos I a IV do art. 5º, a ação fiscal deve determinar, inicialmente, a procedência e a seriedade das provas ou queixas, em consulta com o comandante ou na sua ausência, com o substituto imediato.

Art. 7º - Se considerada justificada uma inspeção, deverão ser solicitados os documentos e certificados emitidos pelas sociedades classificadoras relativos à embarcação, conforme o objeto da denúncia, sendo indispensáveis o registro do navio, a lista de tripulantes (crew list), os dados gerais do navio (ship particulars), os contratos de engajamento dos tripulantes (contract

of employment), o certificado de tripulação mínima de segurança (minimum safe manning certificate) e a lista de recibos do último pagamento efetuado à tripulação (crew payroll).

Art. 8º - Quanto às condições de segurança e saúde, dependendo da denúncia, será efetuada a verificação física dos alojamentos, cozinha, câmaras frigoríficas e a quantidade e qualidade dos alimentos, bem como a provisão de água potável, que deverão ser compatíveis com o tempo de permanência do navio no porto e a duração da viagem até o próximo porto.

Art. 9º - Caso a denúncia ou irregularidade seja confirmada, o agente de navegação autorizado pelo armador e o comandante deverão ser notificados para o saneamento da situação irregular encontrada, conforme preconizado no Art. 4º, IV, da Portaria MTE nº 210, de 1999.

Art. 10 - Se não atendidas as notificações expedidas, seja de âmbito contratual, salarial ou de condição ambiental de trabalho e de vida a bordo que possa causar acidente do trabalho ou doença profissional com lesão grave à integridade física do trabalhador, deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

I - as questões relativas às condições de segurança, saúde e higiene do trabalho que possam causar grave e iminente risco à tripulação deverão ser comunicadas formalmente ao mais próximo representante consular do país da bandeira (Art. 4º, VI da Portaria MTE nº 210, de 1999) e à autoridade marítima, com a descrição da situação encontrada e solicitação do impedimento do despacho do navio, com a conseqüente retenção do navio, na forma do que prevêm a Portaria Interministerial nº 80/2002 e a NORMAM 08 até a solução do problema;

II - nos casos de irregularidade de origem contratual ou salarial e condição de segurança, higiene e saúde do trabalho de menor gravidade, esgotadas todas as formas de solução e coletadas as provas documentais possíveis, o AFT deverá elaborar o relatório circunstanciado de que trata o Art. 11.

III - os casos que ensejarem repatriação, como aqueles de contratos de engajamento vencidos ou de outras circunstâncias elencadas no art. 2º da Convenção n.º 166 da OIT, ratificada pelo Decreto nº 2.670 de 15 de julho de 1998, ensejarão comunicação, por ofício, à Superintendência Regional da Polícia Federal, além da adoção dos procedimentos supramencionados;

IV - quando a tripulação se encontrar em greve (strike), a fiscalização do trabalho deverá buscar todos os meios de mediar o conflito procurando garantir os direitos dos trabalhadores envolvidos, inclusive o próprio direito à greve.

Art. 11 - Ao fim de qualquer ação fiscal deverá ser elaborado um relatório circunstanciado em que constem as ações tomadas e o resultado, procedendo-se a remessa de cópia do mesmo à Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário, bem como à chefia de fiscalização regional. Quando não atendidas itens considerados relevantes pelo agente fiscal, deverá ser proposto o encaminhamento do relatório à Assessoria Internacional do MTE, para as providências cabíveis.

Subseção I - Da Ação Fiscal em Embarcação Comercial Estrangeira Operando em Águas Jurisdicionais Brasileiras - AJB

Art. 12 - Tratando-se de embarcação estrangeira que esteja operando em águas jurisdicionais brasileiras, por força de contrato de afretamento ou de prestação de serviços ou de riscos, celebrado com empresa brasileira e, havendo queixa de claro indício de irregularidade formulada por um membro da tripulação, um sindicato ou por qualquer pessoa ou organização interessada nas condições de trabalho, ou ainda, atendendo ao planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho e das chefias de fiscalização regionais, será iniciada ação fiscal pela Coordenação Regional do local.

Art. 13 - A Coordenação Regional procederá às diligências necessárias à apuração da denúncia ou da irregularidade, adotará os procedimentos seguintes e elaborará relatório circunstanciado:

I - verificar o tipo de navegação em que a embarcação opera: se de longo curso, cabotagem, apoio marítimo, navegação interior de percurso nacional ou navegação interior de percurso internacional;

II - solicitar o Certificado de Autorização de Afretamento CAA, emitido pelo Departamento de Marinha Mercante - DMM, do Ministério dos Transportes, caso esteja na navegação de cabotagem, apoio marítimo ou na navegação interior de percurso nacional;

III - verificar os tipos de vistos de permanência dos tripulantes estrangeiros;

IV - solicitar para as embarcações de longo curso ou de navegação interior de percurso internacional que são dispensadas de possuir o CAA e seus tripulantes de possuírem vistos específicos, que seja apresentada a comprovação de que também freqüentam portos estrangeiros, o que pode ser verificado no Diário de Navegação;

V - quando comprovado pelo CAA que a embarcação estrangeira está na navegação de cabotagem, apoio marítimo ou na navegação interior de percurso nacional, deverá ser solicitada a autorização de trabalho de todos os tripulantes estrangeiros bem como os respectivos vistos.

VI - quanto à contratação de trabalhadores brasileiros para essas embarcações estrangeiras que operam em águas jurisdicionais brasileiras, deverão ser aplicadas as disposições da RN-59/04 para os barcos de pesca, da RN-71/06 para as embarcações de turismo e da RN-72/06 para as embarcações ou plataformas de bandeira estrangeira, observando os prazos previstos nas Resoluções Normativas citadas, ou outros prazos estabelecidos pela Coordenação Geral de Imigração - CGI/MTE, em conformidade com resoluções do Conselho Nacional de Imigração - CNIg:

a) nas embarcações estrangeiras de pesca, arrendadas por empresa brasileira, deverá haver tripulantes brasileiros contratados sob legislação nacional numa proporção de 2/3 (dois terços) da tripulação, nos diversos níveis técnicos e de atividades, e os tripulantes estrangeiros deverão estar contratados pela empresa arrendatária da embarcação, também sob legislação nacional;

b) no caso de tripulantes e outros profissionais que exerçam atividade remunerada a bordo de navio de cruzeiro aquaviário na costa brasileira, na bacia amazônica ou demais águas interiores, os vistos e autorizações de trabalho são aqueles definidos na Resolução Normativa nº 71 do CNIg, de 5 de setembro de 2006 e, no que tange à contratação de tripulantes brasileiros, conforme dispõe o art. 7º dessa Resolução, deverá ser verificado no Diário de Navegação ou nos controles da autoridade marítima, se a embarcação está em águas jurisdicionais brasileiras há mais de 30 (trinta) dias e, nesse caso, se a embarcação conta com um mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) de brasileiros em vários níveis técnicos e em diversas atividades a serem definidas pelo armador ou pela empresa representante do mesmo;

c) em relação a embarcações e plataformas estrangeiras que operem em águas jurisdicionais brasileiras por prazo superior a noventa dias contínuos, observar que sejam aplicadas as normas do Art. 3º da Resolução Normativa nº 72/06 do CNIg em relação à admissão de marítimos e outros profissionais brasileiros:

1 - para embarcações utilizadas na navegação de apoio marítimo, assim definida aquela realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos:

1.1 - a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo;

1.2 - a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um meio de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo; e

1.3 - a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo, em todos os níveis técnicos e em todas as atividades, de caráter contínuo.

2 - para embarcações de exploração ou prospecção, assim como plataformas, definidas as instalações ou estruturas, fixas ou flutuantes, destinadas às atividades direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e exploração dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo:

2.1 - a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um quinto de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo;

2.2 - a partir de trezentos e sessenta dias de operação, deverá contar com um terço de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo; e

2.3 - a partir de setecentos e vinte dias de operação, deverá contar com dois terços de brasileiros do total de profissionais existentes a bordo.

3 - para embarcações utilizadas na navegação de cabotagem, definida como aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores:

3.1 - a partir de noventa dias de operação, deverá contar com um quinto de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não-graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo; e

3.2 - a partir de cento e oitenta dias de operação, deverá contar com um terço de marítimos brasileiros, arredondando-se para o inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que cinco décimos, em cada nível técnico (oficiais, graduados e não-graduados) e em cada ramo de atividade (convés e máquinas) de caráter contínuo.

Das Disposições Finais

Art. 14 - Caso descumprido o disposto nas Resoluções Normativas do CNIg, inclusive em relação à admissão de trabalhadores brasileiros, deverá ser lavrado Auto de Infração em desfavor da empresa brasileira contratante da embarcação estrangeira, por infração ao art. 444 da CLT (ementa 001139-8).

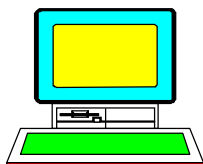
Art. 15 - O relatório de que trata o caput Art. 13 deverá ser acompanhado de cópia de eventuais Autos de Infração e encaminhado Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário, com cópia à chefia de fiscalização regional.

Art. 16 - A Secretaria de Inspeção do Trabalho poderá convocar, através das chefias de fiscalização, os integrantes das Coordenações Regionais para compor o Grupo Especial Móvel de que trata a Portaria MTb nº 1.115/96 para executarem também atividades de fiscalização do trabalho aquaviário.

Art. 17 - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18 - Revoga-se a Instrução Normativa nº 19, de 27 de setembro de 2000, publicada no Diário Oficial da União de 28 de setembro de 2000, Seção I página 9.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"