



Organização  
Internacional  
do Trabalho

AS BOAS PRÁTICAS DA **INSPEÇÃO DO TRABALHO** NO BRASIL:

# O Setor Marítimo

Secretaria  
de Inspeção do Trabalho

Ministério  
do Trabalho e Emprego

Escritório da OIT  
no Brasil

Programa de Administração  
e Inspeção do Trabalho



# AS BOAS PRÁTICAS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:

## O Setor Marítimo

Primeira edição: 2010

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site [www.ifro.org](http://www.ifro.org)

As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil : o setor marítimo / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010

1 v.

ISBN: 9789228244212;9789228244229 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

inspeção do trabalho / marinha mercante / pesca / construção naval / diálogo social / boas práticas / Brasil

04.03.5

Publicado também em inglês: *The good practices of labour inspection in Brazil : the maritime sector* [ISBN: 9789221244219;9789221244226 (web pdf)], Brasília, 2010; e em espanhol: *Las buenas prácticas de la inspección del trabajo en Brasil : el sector marítimo* [ISBN 9789223244217;9789223244224 (web pdf)], Brasília, 2010.

Dados de catalogação da OIT

Foto da capa: Coordenação Nacional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário / Secretaria de Inspeção do Trabalho / Ministério do Trabalho e Emprego.

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT , segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: [vendas@oitbrasil.org.br](mailto:vendas@oitbrasil.org.br)

Visite nosso site: [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)

## AGRADECIMENTOS

Esta publicação foi produzida no âmbito da cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) por meio do projeto “Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho” (INT/09/62/NOR). As seguintes pessoas colaboraram para a realização desta publicação:

### **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

#### **Laís Abramo**

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

#### **Maria Luz Vega**

Especialista de Administração e Inspeção do Trabalho, Programa de Administração e Inspeção do Trabalho (LAB/ADMIN) da OIT

#### **Andrea Rivero de Araújo**

Coordenadora Nacional do Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

#### **Laura do Vale**

Assistente do Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

### **Secretaria de Inspeção do Trabalho / Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE)**

#### **Ruth Vilela**

Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE)

#### **Rinaldo Gonçalves de Almeida**

Coordenador Nacional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA/SIT/MTE)

#### **Vera Albuquerque**

Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro (SRTE/RJ)

#### **Carlos Alberto Saliba**

Coordenador Regional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CORITPA/SRTE/RJ)

#### **Luiz Carlos Lumberas Rocha**

Auditor Fiscal do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro (SRTE/RJ)

Coordenação                      **Andrea Rivero de Araújo**

Edição                                **Andrea Rivero de Araújo, Rinaldo Almeida, Vera Albuquerque**

Consultoria                        **Thiago Gomide Nasser**

Projeto Gráfico                    **Júlio César Américo Leitão**



Foto: Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho/0111

## PREFÁCIO

A existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, capaz de enfrentar os desafios de uma sociedade e uma organização produtiva em constante mudança e de crescente complexidade, é um elemento central para a promoção do trabalho decente. Um sistema de inspeção que funciona adequadamente é vital para garantir o efetivo cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. A inspeção do trabalho aumenta também a efetividade das políticas de trabalho e emprego, contribuindo assim para a inclusão social através do trabalho, e, nessa medida, para a ampliação da cidadania. Os inspetores e inspetoras do trabalho são agentes do Estado que atuam na realidade concreta e cotidiana das relações e condições de trabalho, contribuindo assim, em forma direta, para a promoção do trabalho decente para todos e todas.

A criação e fortalecimento da inspeção do trabalho como instrumento fundamental para a garantia dos direitos no trabalho tem sido preocupação constante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a sua criação, em 1919. Em 1947, a OIT adotou a Convenção No. 81 sobre Inspeção do Trabalho e, em 1969, a Convenção No. 129 sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura. Em 2008, com a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, estas convenções passaram a ser consideradas prioritárias e reconhecidas como algumas das Normas Internacionais do Trabalho mais significativas do ponto de vista da governabilidade. Este processo culminou em 2009 com o lançamento do Programa de Administração e Inspeção do Trabalho (LAB/ADMIN).

A Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD) e a Agenda Nacional do Trabalho Decente do Brasil (ANTD), ambas lançadas em 2006, assim como o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2010) e

as agendas estaduais de trabalho decente existentes no Brasil (nos estados da Bahia e do Mato Grosso), reconhecem que o papel da inspeção do trabalho é chave para melhorar as condições e relações de trabalho.

O Governo Federal do Brasil, através do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), reconhece o lugar central dos serviços de inspeção do trabalho e, ao longo dos anos, tem trabalhado em prol do seu fortalecimento contínuo, adaptando o seu serviço às novas realidades e dando respostas aos novos desafios com vigor e determinação.

A OIT reconhece que o Brasil está bem posicionado para compartilhar suas boas práticas com outros serviços de inspeção. Uma boa prática é toda experiência que, em sua totalidade ou em parte, tenha comprovado que funciona, com impactos positivos. As boas práticas de intervenção dos auditores-fiscais do trabalho não refletem apenas o cumprimento da lei, mas também aquelas práticas, muitas vezes criativas e inovadoras, que foram capazes de proporcionar soluções legais e técnicas que funcionam como incentivos positivos para que as empresas se mantenham em conformidade com a lei.

Neste contexto, e com o objetivo de contribuir para a produção e difusão de conhecimentos gerados sobre a inspeção do trabalho, a OIT e a SIT estabeleceram uma parceria no âmbito do projeto de cooperação técnica “Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho”, financiado pelo governo da Noruega, para realizar uma sistematização de algumas das boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil que poderiam ser replicadas devido à sua pertinência, impacto e sustentabilidade comprovada.

Esta parceria se concretiza através da coletânea “As boas práticas da Inspeção do Trabalho no Brasil”, composta de quatro publicações sobre o sistema de inspeção do trabalho no Brasil e as experiências brasileiras no âmbito da fiscalização nas seguintes áreas: erradicação do trabalho infantil; combate ao trabalho análogo ao de escravo; setor marítimo.

As áreas escolhidas para essa sistematização refletem algumas das áreas prioritárias de intervenção, tanto do MTE como da OIT, e contribuem para que temas que têm estado constantemente na agenda política do país no período recente sejam compreendidos com o foco centrado na



inspeção do trabalho. Muitas das medidas tomadas são criativas e únicas e retratam o processo evolutivo e de modernização da inspeção do trabalho no Brasil. Esta série abre também uma oportunidade de refletir sobre os avanços, lições aprendidas e melhorias necessárias na atividade de fiscalização e, de maneira direta e prática, contribui para ampliar a base de conhecimentos existente no país sobre o tema.

Com base nestas boas práticas, alguns pontos em comum podem ser identificados, evidenciando algumas características que poderiam ser replicadas e adaptadas a outras realidades:

1. Um aspecto fundamental para possibilitar o aperfeiçoamento dos procedimentos de inspeção é poder contar com **bases de dados confiáveis**, tanto para um sistema de “inteligência” eficaz para a identificação de empresas a serem fiscalizadas, como para a coleta e sistematização de informação sobre as ações realizadas. A importância de contar com essas fontes de informação sobressai em todas as boas práticas analisadas. É o caso do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), o Sistema de Informações sobre Focos do Trabalho Infantil (SITI) e o Sistema de Acompanhamento de Trabalho Escravo (SISACTE).
2. A **adaptação do modelo** do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate às práticas análogas às de escravo ao modelo do Grupo Móvel Nacional do setor marítimo para a harmonização de procedimentos em diferentes estados brasileiros, mostra como certas ferramentas ou processos podem ter êxito em outras áreas de fiscalização, quando aplicadas com as devidas alterações.
3. A **coordenação com outras entidades do governo** e do Estado pode potencializar significativamente os resultados da fiscalização, especialmente em países onde recursos são escassos e o número de inspetores do trabalho talvez não seja o ideal. Este é o caso da experiência de combate ao trabalho infantil, combate ao trabalho em condições análogas às de escravo e de fiscalização na pesca, por citar alguns exemplos.
4. Por outro lado, uma **fiscalização articulada com os parceiros sociais**, em especial as organizações de empregadores e trabalhadores,

potencializa os esforços de melhoria tanto das condições de trabalho quanto da competitividade das empresas. A experiência da Comissão Tripartite da Indústria Naval e da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (que também inclui organizações da sociedade civil) são instâncias onde estes temas se exemplificam.

Esperamos que este conjunto de publicações seja útil não apenas para disseminar a experiência brasileira, mas sobretudo para contribuir com o fortalecimento e a modernização dos serviços de inspeção do trabalho e a troca de experiências que a inspeção do trabalho no Brasil vem desenvolvendo com outros países na América Latina e em outras regiões do mundo, assim como estimular a reflexão, dentro e fora do Brasil, sobre como implementar respostas inovadoras aos atuais desafios do mundo do trabalho.

**Laís Wendel Abramo**

Diretora do Escritório da Organização  
Internacional do Trabalho no Brasil

**Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela**

Secretaria de Inspeção do Trabalho  
Ministério do Trabalho e Emprego

## Lista de abreviaturas

AB	Arqueação Bruta
AFT	Auditor-Fiscal do Trabalho
AJB	Águas Jurisdicionais Brasileiras
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CGASAT	Coordenação-Geral de Ações de Segurança Alimentar no Trabalho
CIPA	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes
CNIg	Conselho Nacional de Imigração
CONITPA	Coordenação Nacional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário
CORITPA	Coordenação Regional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPP	Comissão Tripartite Paritária e Permanente
DEFIT	Departamento de Fiscalização do Trabalho
DSST	Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
DTM	Delegacia do Trabalho Marítimo
GRTE	Gerência Regional de Trabalho e Emprego
GT	Grupo Técnico
GTT	Grupo Técnico Tripartite
MD	Ministério da Defesa
MMA	Ministério do Meio Ambiente
MP	Ministério da Pesca
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OS	Ordem de Serviço
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
PPA	Plano Plurianual
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RIT	Regulamento de Inspeção do Trabalho
SFIT	Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SST	Segurança e Saúde do Trabalho

# SUMÁRIO

Agradecimentos.....	3
Prefácio.....	5
Lista de abreviaturas.....	9

## **PARTE I: A INSPEÇÃO DO TRABALHO NO SETOR MARÍTIMO..... 13**

1. Introdução .....	13
2. Contexto do Setor Marítimo no Brasil .....	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. O Histórico da Inspeção do Trabalho no Setor Marítimo Brasileiro.....	16
2.3. Descrição Organizacional da Inspeção no Setor Marítimo.....	17
2.4. Fontes Legais para a fiscalização do setor marítimo.....	18
2.5. Os Auditores-Fiscais do Trabalho.....	21
3. Estratégia Geral de Inspeção.....	23
3.1. Princípios Norteadores.....	23
3.2. A Prática da Inspeção.....	25

## **PARTE II: DESCRIÇÃO DAS BOAS PRÁTICAS POR SETOR..... 29**

### **Seção 1: A Marinha Mercante e a Experiência do Grupo Móvel Nacional 29**

1. Descrição Sintética da Prática.....	29
2. O Início da Prática.....	29
3. Contexto.....	30
4. O Grupo Móvel Nacional.....	33
4.1. Planejamento Anual.....	34
4.2. A constituição dos GMNs.....	34
5. Estratégia de Atuação do Grupo Móvel Nacional.....	35
5.1. O Planejamento e preparação das operações de fiscalização.....	35
5.2. As operações de inspeção a bordo.....	36
5.3. Conclusão das atividades.....	37
6. Resultados.....	37
7. Inovação.....	38
8. Lições Aprendidas.....	38
9. Sustentabilidade da Prática.....	39
10. Replicabilidade da Prática.....	39

**Seção 2: Pesca – A Coordenação para uma Ação Estratégica..... 41**

1. Descrição Sintética da Prática.....	41
2. O Início da Prática.....	41
3. Contexto.....	42
4. A Estratégia de Inspeção.....	44
4.1 A Coordenação com outros atores.....	45
4.2. O planejamento e recolhimento de informação estratégica.....	47
4.3. As Notificações (ação fiscal indireta).....	48
4.4. As Visitas de Inspeção (ação fiscal direta).....	48
4.5. Os relatórios de inspeção.....	49
5. Resultado.....	49
6. Inovação.....	50
7. Lições Aprendidas.....	50
8. Sustentabilidade da Prática.....	51
9. Replicabilidade da Prática.....	51

**Seção 3: Construção Naval – A Comissão Tripartite Naval e o Diálogo Social Inovador..... 53**

1. Descrição Sintética da Boa Prática.....	53
2. O Início da Prática.....	53
3. Contexto.....	54
3.1. O setor da Construção Naval.....	54
3.2. A necessidade de regulamentação.....	55
3.3. A CTPP e a elaboração de Normas Regulamentadoras.....	56
4. A CT-Naval e o Procedimento de Elaboração da NR-34.....	57
5. Resultados.....	58
6. Inovação.....	60
7. Lições Aprendidas.....	60
8. Sustentabilidade da Prática.....	60
9. Replicabilidade da Prática.....	61

**PARTE III: CONCLUSÃO..... 63**

Fontes e Informações Adicionais.....	64
Anexos.....	66
<i>Anexo 1: Relação das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil referentes ao trabalho marítimo.....</i>	66
<i>Anexo 2: Exemplo de orientações e protocolo de inspeção elaborado a partir da experiência do Grupo Móvel Nacional para a Aplicação da Convenção no. 147.....</i>	67



**FISCALIZAÇÃO**  
**LABOUR INS**  
**MINISTÉRIO DO TRAB**

Deus Vivo

# PARTE I:

## A Inspeção do Trabalho no Setor Marítimo

### 1. Introdução

Este documento descreve as boas práticas desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), no sentido de garantir melhores condições de trabalho no setor marítimo. Esta atuação engloba desde a inserção no trabalho formal de trabalhadores até a elevação dos padrões de segurança e saúde aos patamares exigidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para esse fim, o MTE conta com uma estrutura institucional específica sob os auspícios da Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA) na qual atuam auditores(as)-fiscais do trabalho (AFTs)<sup>1</sup> especificamente qualificados para cumprir essa função. Além das ferramentas comuns a toda a atividade de inspeção do trabalho no Brasil, neste setor foram desenvolvidas boas práticas específicas voltadas para as particularidades de cada área.

A descrição dessas boas práticas será feita em diferentes partes. Nesta primeira parte, será apresentado um panorama geral da inspeção do trabalho no setor marítimo no Brasil. Em seguida, serão destacadas as boas práticas específicas em três setores:

- i. **A marinha mercante** e a experiência do grupo móvel nacional;
- ii. **A pesca** destacando a importância da coordenação com outros atores; e
- iii. **A construção naval** e a comissão tripartite naval.<sup>2</sup>

---

1 No Brasil, os inspetores e inspetoras do trabalho são denominados de auditores e auditoras-fiscais do trabalho (AFTs).

2 Embora a construção naval não faça parte do rol original das atividades abrangidas pelo setor marítimo, entende-se que as particularidades e a estreita interação da indústria naval com os setores da marinha mercante, a pesca e portuário justificam essa inclusão. É por esse motivo também que, no Brasil, o setor da construção naval tem sido objeto das práticas de inspeção do trabalho marítimo.

## 2. Contexto do Setor Marítimo no Brasil

### 2.1. ANTECEDENTES

O trabalho marítimo possui características muito particulares, diferenciando-o com relação a outros tipos de trabalho e demandando uma abordagem específica no que tange a inspeção do trabalho. Tais características remetem principalmente ao seu ambiente de trabalho, inteiramente atípico, em que o local de trabalho muitas vezes se confunde com a própria residência do trabalhador e no qual este permanece por tempos prolongados. As limitações físicas deste ambiente de trabalho significam que o local de trabalho confunde-se com o de residência temporária. Conseqüentemente, muitas vezes o trabalhador marítimo é privado do convívio familiar e deve habituar-se a escalas de trabalho atípicas, que incluem o confinamento de forma permanente e o deslocamento constante entre diferentes portos nacionais e internacionais. Além disso, o trabalho em embarcações que fazem trajetos de longa distância

#### Quadro 1: A Definição do Setor Marítimo

Para a **OIT** o trabalho marítimo abarca quatro categorias distintas:

- o trabalho marítimo em embarcações (*shipping*),
- o trabalho portuário,
- a pesca e
- o trabalho fluvial (*inland waterways*).

No **Brasil** esta categorização é feita de maneira ligeiramente distinta: são utilizados os conceitos de **aquaviário e portuário** para abarcar todos os setores do trabalho marítimo, sendo que além das categorias já mencionadas, o conceito de aquaviário abrange também:

- o trabalho de mergulhadores,
- os práticos (não tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcado),
- os agentes de manobra e docagem e
- os trabalhadores em plataformas e estaleiros.

expõe o trabalhador a uma ampla gama de variação climática e cultural, além de submetê-lo a balanços e trepidações<sup>3</sup>.

Tal conjunto de características singulariza o trabalhador a tal ponto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) decidiu conferir-lhe tratamento especial ao aprovar convenções e fazer recomendações específicas. Ao todo, são 65 convenções acerca do trabalho marítimo, que foram

3 Texto baseado na descrição feita no Manual do Trabalho Aquaviário. MTE, SIT, DEFIT, DSST, CGASAT. Brasília. 2005



consolidadas em um único documento: a Convenção de Trabalho Marítimo (*Maritime Labour Convention – MLC, 2006*).<sup>4</sup>

No Brasil os setores econômicos em que se dá o trabalho marítimo sempre tiveram importância significativa. O setor, de grande importância para a economia brasileira, atualmente emprega cerca de 2,5 milhões de trabalhadores.<sup>5</sup> No entanto, a importância desse setor nem sempre esteve acompanhada de práticas consistentes e efetivas de inspeção. Nesse sentido, o elevado grau de informalidade em alguns destes setores (principalmente na pesca, por causa do caráter precário desta atividade em algumas regiões, e na construção naval, tendo em vista à rotineira prática de terceirização) e a dificuldade de acesso ao local de trabalho dos marítimos representava um empecilho à inspeção.

Contudo, ao longo das duas últimas décadas esse panorama tem se modificado radicalmente. Os setores econômicos relacionados ao trabalho marítimo acompanham o movimento de expansão da economia brasileira, o que tem levado a uma maior conscientização da necessidade de equiparação das condições de trabalho aos padrões internacionais, por motivos concorrenciais, mas também sociais e políticos. Esta conscientização atingiu não apenas o governo brasileiro, mas também os sindicatos de trabalhadores, organizações de empregadores e a sociedade civil.

Foi a partir da década de 1990, que o Brasil começou a trilhar mais de perto o caminho apontado pela OIT. Hoje o Brasil é signatário de um total de 18 convenções relativas ao setor marítimo<sup>6</sup>, sendo que esse compromisso ganhou feições mais efetivas com a ratificação em 1991 da Convenção no. 147 sobre as normas mínimas da marinha mercante (1976). Desde então, como será descrito nas próximas seções, o MTE, por intermédio da SIT, logrou criar uma estrutura específica de inspeção do trabalho marítimo que ganhou corpo e eficácia com o desenvolvimento de competências e boas práticas. Este documento identificará três delas em três setores do trabalho marítimo: a marinha mercante, a pesca e a construção naval.

---

<sup>4</sup> A CTM 2006 está em fase de ratificação pelo Brasil e ainda não está em vigência no plano internacional: [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/MaritimeLabourConvention/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/MaritimeLabourConvention/lang--en/index.htm)

<sup>5</sup> Esta é uma estimativa baseada em dados fornecidos pela SIT a partir da soma do número de trabalhadores em cada setor: 2 milhões de trabalhadores na pesca, 400 mil na construção naval e 100 mil na marinha mercante.

<sup>6</sup> O Anexo 1 traz esta relação completa

## 2.2. O HISTÓRICO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO SETOR MARÍTIMO BRASILEIRO

Ao longo do século XX no Brasil as práticas de inspeção do trabalho no setor marítimo não eram dotadas de amplo escopo e intensidade. Somente nos últimos vinte anos, com a implementação de diversas mudanças, a inspeção marítima se consolidou com uma estrutura voltada especialmente para o setor. Os marcos temporais desta evolução são:

- **de 1941 a 1989:** a principal entidade responsável pela inspeção eram as *Delegacias do Trabalho Marítimo (DTMs)*, vinculadas à Marinha do Brasil, cuja função principal consistia em verificar o cumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores no setor. As DTMs foram extintas em 1989, resultando em uma lacuna na inspeção do setor marítimo.
- **1991:** o Brasil ratificou a Convenção no. 147 sobre normas mínimas para a marinha mercante (1976) da OIT, criando condições para a atuação da fiscalização marítima.
- **1996:** A partir da segunda metade dos anos 1990, a inspeção passou a ser feita de forma estruturada com a criação da *Unidade de Fiscalização do Trabalho Marítimo e Portuário (FITMARP)* no Rio de Janeiro, vinculada ao MTE e a fiscalizar com base na Convenção no. 147 (1976)<sup>7</sup>.
- **1999:** o processo de consolidação de uma estrutura de inspeção do trabalho específica atingiu um novo patamar em julho desse ano, quando foram criadas unidades em todo território nacional dentro da estrutura da SIT/MTE<sup>8</sup> com a função precípua de efetuar a inspeção do trabalho aquaviário e portuário. Estas unidades contaram com auditores(as)-fiscais do trabalho (AFTs) especializados(as), sedimentando assim o início de uma nova era para a inspeção do trabalho no Brasil.

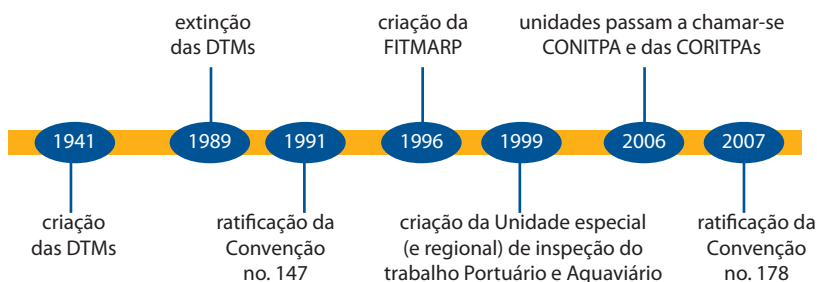
---

<sup>7</sup> Na ocasião seu objetivo principal foi a fiscalização da Lei de Modernização dos Portos (8.863/1993).

<sup>8</sup> Esta unidade foi criada pela Instrução Normativa Intersecretorial no. 14, estabelecendo a Unidade Especial e as Unidades Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário e definindo suas atribuições. Uma Instrução Normativa ulterior, a IN-61/2006, alterou estas denominações para as que são hoje adotadas: a Coordenação Nacional e as Coordenações Regionais de Inspeção de Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA e CORITPAs, respectivamente).

- **2006:** A partir desse ano as unidades especializadas passaram a ser denominadas de Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA) e de Coordenações Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CORITPAs).
- **2007:** ratificação da Convenção no. 178 sobre fiscalização do trabalho (marítimos) (1996), afirmando o compromisso brasileiro com normas internacionais.

*Figura 1: Acontecimentos que marcaram o desenvolvimento da Inspeção do Trabalho Marítimo no Brasil*

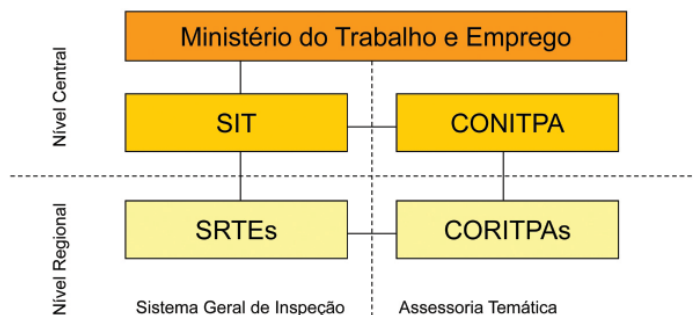


### 2.3. DESCRIÇÃO ORGANIZACIONAL DA INSPEÇÃO NO SETOR MARÍTIMO

A inspeção de trabalho buscou fortalecer-se através de uma estrutura articulada e especializada inserida no âmbito das atividades do Ministério do Trabalho e Emprego e de sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) (ver Figura 2, abaixo). A SIT é responsável pela elaboração e proposição de diretrizes de planejamento anual, ao passo que as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), ao todo 27 unidades em cada um dos 26 estados da federação e no Distrito Federal, estão incumbidas com a tarefa de realização da inspeção dentro dos parâmetros estabelecidos pela SIT. A Coordenação Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONITPA), sediada no Rio de Janeiro, é subordinada à SIT e as Coordenações Regionais de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário (CORITPAs) são os grupos temáticos de inspeção dentro das SRTEs que possuem atividade marítima relevante. Atualmente, existem CORITPAs em 14 Superintendências<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Os estados com coordenações regionais são: Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Santa Catarina e São Paulo.

Figura 2: Organograma do sistema de inspeção do trabalho marítimo



A **CONITPA** é responsável pela elaboração de diretrizes para a uniformização dos procedimentos de inspeção; pelo desenvolvimento de intercâmbios com outros órgãos do governo; pela supervisão das CORITPAs; pelo envio para a SIT de um relatório consolidado descrevendo a atuação das coordenações regionais; e pela coordenação e organização de operações especiais, entre as quais os Grupos Móveis Nacionais (GMNs).

As **CORITPAs**,<sup>10</sup> por sua vez, assessoram as chefias locais de fiscalização e de segurança e saúde; executam a fiscalização do cumprimento das normas e condições gerais de proteção e segurança; inspecionam as empresas do setor; executam as ações articuladas com outros órgãos governamentais; e fazem um trabalho de orientação com trabalhadores sindicatos e empresas sobre a legislação relevante.<sup>11</sup>

## 2.4. FONTES LEGAIS PARA A FISCALIZAÇÃO DO SETOR MARÍTIMO

### 2.4.1. Acordos e convenções internacionais.

A OIT já adotou 65 convenções relativas ao trabalho marítimo, dentre as quais 18 foram ratificadas pelo Brasil. As mais importantes para os setores destacados neste documento são:

- **A Convenção no. 81 sobre a inspeção do trabalho (1947)** da OIT é considerada como a definidora dos princípios modernos da inspeção do trabalho e estipula que a finalidade da inspeção é fiscalizar o

<sup>10</sup> Estas atribuições foram definidas pela Instrução Normativa n. 61, de 18 de janeiro de 2006.

<sup>11</sup> Outro elemento importante dentro da estrutura organizacional da inspeção do trabalho no setor marítimo é o funcionamento de fóruns consultivos junto às SRTEs, como a Comissão de Colaboração com a Inspeção do Trabalho, integradas por entidades sindicais de trabalhadores que colaboram no planejamento de diretrizes e identificação de irregularidades em cada setor econômico.

cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados em questões não previstas pela legislação.

- **A Convenção no. 147 sobre as normas mínimas da marinha mercante (1976)**, foi ratificada e promulgada pelo Brasil em 1991, e conforme previsto em seu art.4º orienta as inspeções em navios de longo curso de bandeira estrangeira em passagem pela costa brasileira. Esta convenção foi importante no cenário brasileiro, pois a partir de sua ratificação ela serviu como parâmetro para a inspeção de navios não abrangidos pela lei nacional (ver Parte II, seção 1).
- **A Convenção no. 178 sobre a fiscalização do trabalho (marítimos) (1996)**, que estabelece a criação de um sistema de inspeção marítima, foi ratificada em 2007 e promulgada pelo Brasil em 2009. No entanto, antes mesmo da ratificação o Brasil já fazia vários esforços de adequação com base na legislação nacional, incluído a criação de um sistema específico de inspeção voltado para o setor. A convenção no. 178 regula as condições de inspeção do trabalho dos navios nacionais, exigindo a fiscalização de toda a frota nacional de navios maiores que 500 AB a cada três anos. Esta convenção serviu ainda como o modelo para a harmonização e uniformização das práticas de inspeção.

**A Convenção sobre o Trabalho Marítimo (2006)**, embora ainda não tenha sido ratificada, já serve para orientar a inspeção do trabalho no Brasil. Diferentemente das outras convenções ratificadas, o Brasil espera já estar cumprindo a maioria dos padrões definidos quando entrar em vigor no país. Além de consolidar convenções anteriores, esta convenção apresenta novos padrões mínimos assim como procedimentos uniformizados de inspeção.

As Convenções específicas para o setor da pesca são as seguintes:

- **A Convenção no. 113 sobre o exame médico dos pescadores (1959)**, ratificada em 1965.
- **A Convenção no. 114 sobre o contrato de enrolamento dos pescadores (1959)**, determina a obrigatoriedade de contratos escritos de trabalho regidos pela legislação nacional.
- **A Convenção no. 126 sobre o alojamento da tripulação (pescadores) (1966)**, ratificada em 1992.
- **A Convenção no. 188 sobre o trabalho no setor pesqueiro**

(2007), irá consolidar todas as normas relativas à pesca e dará ênfase a processos tripartites. Ainda não foi ratificada, mas já tem sido utilizada para orientar ações.

#### 2.4.2. Legislação Nacional.

O Brasil conta com um arcabouço legislativo que responde à necessidade de se conferir tratamento diferenciado aos trabalhadores marítimos. Esta legislação foi complementada mais recentemente por normas que estabelecem padrões mais exigentes relativos à segurança e saúde e por instrumentos que garantem maior coordenação entre a inspeção de trabalho e outros órgãos atuantes no setor:

- **A Constituição Federal de 1988** estabelece a competência da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.
- **A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** é a principal lei no que tange os direitos trabalhistas. A CLT estabelece direitos diferenciados e específicos para o trabalhador marítimo, entre os quais direitos relativos ao gozo das férias, à jornada de trabalho, às horas extras e ao descanso inter e intrajornada, bem como acordos e convenções coletivas.<sup>12</sup>
- **A Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário (LESTA)**, apesar de seu enfoque não ser estritamente relacionado ao direito do trabalho – pois tem como objetivo a regulamentação das atividades da Autoridade Marítima (no Brasil exercida pelo Comando da Marinha do Ministério da Defesa) – a lei estabelece conceitos que são importantes para a inspeção do trabalho, tais como a definição de aquaviário, embarcação e trabalhador aquaviário.
- **As Normas da Autoridade Marítima (NORMAMs)**, são específicas para a tripulação e as operações das embarcações brasileiras, no entanto constituem peças jurídicas importantes, para a inspeção do trabalho, pois esta fiscalização muitas vezes se dá em conjunto com e é facilitada pela inspeção naval feita pela Marinha.
- **As Normas Regulamentadoras** são normas referentes à segurança e saúde do trabalho de observância obrigatória para empresas públicas e privadas e órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. Estas normas são elaboradas através de comissões tripartites, coordenadas por inspetores(as) do trabalho, e compostas

---

<sup>12</sup> Neste sentido, destaca-se a Seção VI do Capítulo I da CLT (Decreto-Lei 5.452 de 1942), as Disposições Especiais sobre Duração e Condições de Trabalho para as equipagens das embarcações da Marinha Mercante Nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

por governo, empregadores e trabalhadores que estabelecem parâmetros específicos para diferentes setores. No caso do trabalho marítimo, existe a NR 30, relativa à segurança e saúde no setor aquaviário (com um anexo específico para a pesca). Na Construção Naval a fonte jurídica mais importante será a NR 34 que contém os padrões de segurança e saúde para o setor, uma vez que esta seja publicada.<sup>13</sup> O processo de elaboração desta norma será a boa prática analisada na seção sobre a construção naval (Parte II, seção 3).

- **As Resoluções Normativas 72/06 e 81/08 do Conselho Nacional de Imigração (CNIg)** são relevantes tanto para a marinha mercante como para a pesca. Elas estipulam a proporção de dois terços de brasileiros em navios estrangeiros que em determinados casos podem ser afretados por empresas brasileiras para operar nestas atividades em águas nacionais.

Na Pesca a legislação relevante específica inclui:

- **A Lei da Pesca** (n. 11.959/09) que estabelece as linhas gerais da nova política para a pesca, encabeçada por um ministério específico.
- **Lei n. 9.059/59 e Decreto-Lei 2.302/97.** Cada uma dessas normas, respectivamente, concede e regula a subvenção econômica ao óleo diesel para embarcações pesqueiras.
- **A Norma Regulamentadora no. 30, em especial seu Anexo 1,** que determina os padrões de segurança e saúde no trabalho para o setor aquaviário, sendo o Anexo específico para o setor pesqueiro.

## 2.5. OS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

A estrutura brasileira de inspeção de trabalho conta ainda com um plantel especializado de auditores(as)-fiscais do trabalho (AFTs), encarregados(as) da fiscalização e aplicação das normas trabalhistas e de segurança e saúde no local de trabalho<sup>14</sup>. Por exercerem funções típicas de Estado, lhes são asseguradas condições de independência no exercício de suas funções, dentro dos limites legalmente estabelecidos. Há hoje cerca de 2.900 AFTs, sendo que 50 receberam treinamento especial e estão lotados nas unidades voltadas para o setor marítimo.

<sup>13</sup> Uma vez publicada oficialmente a NR 34 poderá ser encontrada no link [http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp)

<sup>14</sup> A estrutura da carreira de auditor-fiscal do trabalho foi estabelecida pela Lei no. 10.593 de 6 de dezembro de 2002, que se encontra em vigor com as alterações e inovações dadas pela Lei no. 10.910, de 15 de julho de 2004.

Para entrar na carreira, o(a) AFT deve ser aprovado(a) no concurso público, que é bastante competitivo e, portanto, capaz de selecionar auditores altamente qualificados. Em seguida, os AFTs participam de um curso de formação de um mês de duração. Além desse treinamento geral, em sintonia com as disposições da Convenção no. 178, são feitos treinamentos específicos para AFTs alocados na estrutura de inspeção do trabalho marítimo (CONITPA e CORITPAS). Esse treinamento é oferecido na forma de cursos com duração que varia de três a quatro semanas e que são complementados por atividades práticas no âmbito das inspeções marítimas e dos Grupos Móveis Nacionais (GMNs). Estes cursos são ministrados por auditores-fiscais do trabalho com maior experiência na área. Para outros AFTs que possam eventualmente participar de ações de inspeção marítima, são dados cursos específicos a respeito da legislação no setor, com destaque para materiais de apoio prático à fiscalização marítima.

Uma importante evolução se deu com relação à forma de avaliação dos AFTs. Durante muitos anos, a inspeção do trabalho no Brasil, funcionou de uma maneira predominantemente reativa. Muitos auditores tendiam a organizar uma parte considerável de suas ações a partir de denúncias recebidas por trabalhadores, sindicatos e outras entidades ou simplesmente realizavam inspeções aleatórias nas zonas fiscais pelas quais eram responsáveis, uma espécie de inspeção “porta-a-porta”.

Em abril de 2010 a SIT implementou a nova metodologia<sup>15</sup> que contém os seguintes princípios:

- i) valorização da qualidade das ações;
- ii) trabalho em equipe;
- iii) prevalência da fiscalização orientada por projetos;
- iv) planejamento participativo (descentralização); e
- v) divulgação das boas práticas e troca de experiências entre os AFTs.

Através de projetos de fiscalização planejados para setores e/ou áreas temáticas específicas, busca-se uma fiscalização menos baseada no alcance de metas físicas e mais focada na transformação sustentável da situação de desrespeito à legislação trabalhista.

No âmbito da nova metodologia existem projetos obrigatórios (que devem ser implementados em todos os estados) e os projetos obrigatórios regionais, que devem ser executados apenas pelas SRTes localizadas em

---

<sup>15</sup> A Portaria No. 546 de 11 de março de 2010 que disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho, e dá outras providências.



regiões onde a atividade selecionada tem importância estratégica ou é especialmente problemática: este é o caso da inspeção no setor portuário e aquaviário sob a responsabilidade da CONITPA e das CORITPAs.

As denúncias, no entanto, continuam a ter papel importante na organização de ações. Qualquer denúncia que envolva risco grave à segurança e saúde ou relativas a atrasos nos pagamentos aos trabalhadores são apuradas imediatamente ainda que as atividades econômicas não estejam previstas no planejamento.

### 3. Estratégia Geral de Inspeção

A estratégia de inspeção marítima no Brasil é definida por duas partes complementares: i) os princípios norteadores que delineiam as formas gerais de atuação e os objetivos buscados pelos AFTs e ii) as práticas que visam concretizar tais princípios e objetivos.

#### 3.1. PRINCÍPIOS NORTEADORES

São quatro os princípios norteadores que balizam a atuação dos AFTs:

- i) **A articulação com outros órgãos de governo** relacionados com o setor marítimo, tais como a Marinha do Brasil, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), a Polícia Federal e a FUNDACENTRO<sup>16</sup>. A coordenação com outros órgãos se faz importante na medida em que muitas informações encontram-se difusas e precisam ser reunidas para subsidiar as ações de inspeção. Deste modo, estas parcerias são fundamentais em todos os momentos da fiscalização, mas em especial durante a fase do planejamento e do mapeamento das irregularidades, através da troca de informação e do cruzamento de outros bancos de dados elaborados por estes órgãos de governo.
- ii) **A dosagem certa entre ações preventivas ou de aconselhamento e as diferentes ações repressivas de cumprimento da legislação.** A inspeção do trabalho marítimo pauta-se sempre no sentido de garantir a aplicação da lei para preservar os direitos trabalhistas e assegurar boas condições de trabalho. Com este objetivo em mente, os AFTs devem prioritariamente se valer dos instrumentos ao seu dispor para fazer cumprir as normas de trabalho. Estes instrumentos são variados, indo de medidas mais

---

<sup>16</sup> A Anvisa é o braço do Ministério da Saúde responsável pela vigilância sanitária no Brasil. A FUNDACENTRO é uma entidade governamental vinculada ao MTE que atua em pesquisa científica e tecnológica relacionada à segurança e saúde dos trabalhadores.

brandas, como a notificação e a autuação, até as mais contundentes, incluídas aí a sanção pecuniária e interdição e, em alguns casos, encaminhamento para o Ministério Público do Trabalho (MPT), para que a sanção seja aprofundada judicialmente (ver quadro 1). Mas em casos excepcionais, quando os AFTs julgarem mais eficaz, é possível também privilegiar a orientação e a tolerância. Pode-se, por exemplo, antes da aplicação de medidas mais duras, buscar o convencimento de que mesmo do ponto de vista empresarial pode ser mais rentável e produtivo investir no cumprimento das normas legais e na prevenção de acidentes de trabalho.

### Quadro 2: O Ministério Público do Trabalho (MPT)

- A função do MPT é zelar pela ordem jurídica trabalhista encaminhando para a esfera jurídica denúncias feitas por, entre outros, a SIT/MTE quando esta julgar que as medidas administrativas a seu poder necessitam ser complementadas.
- As denúncias feitas pela SIT resultam na instauração de um Inquérito Civil em que a parte denunciada pode se comprometer a adequar sua conduta e corrigir irregularidades ou, caso não haja acordo, a parte denunciada terá de responder a uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho.

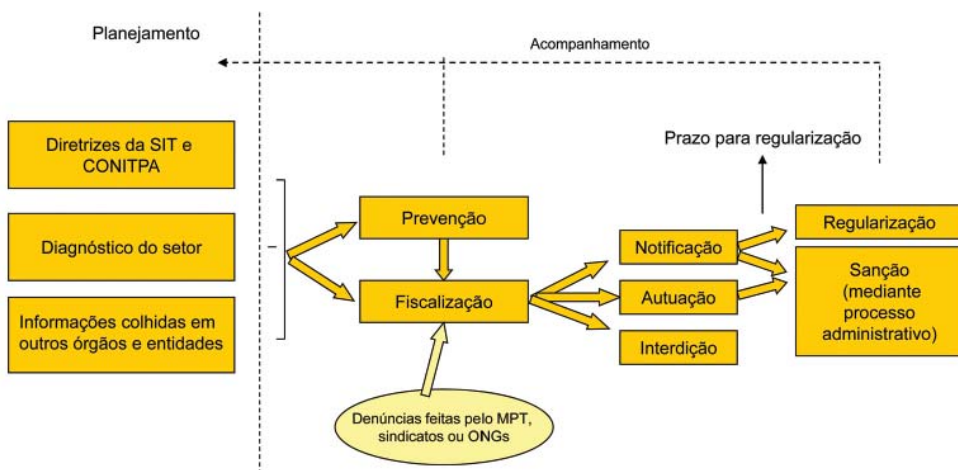
Fonte: [www.mpt.gov.br](http://www.mpt.gov.br)

- iii) **A manutenção de um constante diálogo social com parceiros do mundo do trabalho.** A inspeção do trabalho marítimo no Brasil tem utilizado com sucesso o instrumento das Comissões Nacionais Tripartite, definidas por atividade econômica, visando à troca de informações entre os parceiros sociais. Estas comissões podem tratar somente de segurança e saúde, como podem também abordar outros aspectos da legislação. Seu objetivo principal é colaborar com a autoridade laboral na tarefa de determinar e controlar a aplicação de regulamentos, ordens ou outras instruções de cumprimento obrigatório. Um importante aspecto das Comissões Tripartites é a possibilidade de elaborar normas regulamentadoras para a promoção da segurança e saúde no setor.
- iv) **A harmonização de procedimentos em todo o país.** Tendo em vista a extensão territorial brasileira e a variedade de situações tratadas na inspeção do trabalho marítimo, é fundamental a busca de coesão e consistência dos procedimentos. Para não haver variações no tratamento de empresas de um estado para o outro, o que, por exemplo, poderia levar empresas a se instalar em estados em que a inspeção é menos rigorosa, é preciso assegurar um mínimo

de harmonização e previsibilidade dos procedimentos adotados. A harmonização de procedimentos também implica em uma troca de informações benéfica, em que experiências positivas podem ser disseminadas e replicadas em outros estados ou em outros setores. Por esse motivo, sempre que possível, são realizadas ações simultâneas em temas correlacionados, por exemplo, a construção naval de barcos pesqueiros e a própria inspeção nas embarcações de pesca visando maior eficiência na utilização dos recursos financeiros. Os Grupos Móveis Nacionais, descritos na parte II, são um dos principais meios de promoção desse princípio.

### 3.2. A PRÁTICA DA INSPEÇÃO

Figura 3: Estratégia Geral de Inspeção do Trabalho Marítimo



#### 3.2.1. O planejamento de ações

O planejamento e o estabelecimento de diretrizes são realizados pela SIT através da CONITPA e sua metodologia desdobra-se em três etapas:

- i) diagnóstico do mercado de trabalho;
- ii) programação das linhas de ação para lidar com irregularidades; e
- iii) o monitoramento da execução do planejado.

Várias fontes de dados são utilizadas nessa etapa: a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD), a Relação Anual de Informações Sociais

(RAIS), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) e ainda informações colhidas junto a entidades representativas de trabalhadores e ONGs.

Às CORITPAs cabe a consecução dos projetos estabelecidos pela CONITPA. Ao longo do ano, as CORITPAs devem se mobilizar para realizar as ações planejadas, mas também devem estar preparadas para agir em resposta a denúncias feitas por trabalhadores e demandas do Ministério Público.

### **3.2.2. As ações de prevenção**

A ação preventiva é geralmente utilizada para se dar início a um processo de fiscalização em determinado setor econômico ou em relação à determinada deficiência que se quer combater. Organiza-se uma palestra sobre a legislação vigente buscando envolver o maior número possível de empregadores. Nesta ação de caráter coletivo as empresas são informadas sobre o diagnóstico da inspeção do trabalho, assim como o processo de fiscalização que será implementado. O planejamento busca inicialmente fiscalizar as empresas com maior capacidade econômica de cada setor, evitando causar distorção na disputa concorrencial. Quando possível, a própria entidade representativa dos empregadores participa da organização da palestra. Em outros casos, pode-se utilizar um Termo de Notificação coletivo convocando o comparecimento. Após a ação de aconselhamento, a inspeção do trabalho deverá necessariamente realizar visitas não anunciadas para verificar o cumprimento dos itens de legislação mencionados na palestra.

### **3.2.3. As visitas de inspeção**

As visitas de inspeção podem estar previstas no âmbito do planejamento anual ou podem ser realizadas em resposta a denúncias feitas por trabalhadores, sindicatos, por solicitação do MPT ou outros órgãos ou entidades interessadas no assunto. Como estratégia geral de inspeção, privilegiam-se visitas realizadas por equipes multidisciplinares acompanhadas, quando necessário, de força policial. O AFT tem o direito de ingressar livremente, sem aviso prévio e em qualquer momento, em todos os locais sujeitos à fiscalização.

Nas atividades em que as condições de trabalho são precárias, a fiscalização se dá inicialmente em relação aos itens considerados como condições mínimas de trabalho decente, assim como às situações no ambiente de trabalho que caracterizam grave e eminente risco de acidente. O objetivo final será sempre o cumprimento total da legislação laboral vigente.

### **3.2.4. Aplicação de sanções e procedimentos administrativos**

Se ao longo da visita for constatada infração à legislação trabalhista, o(a) AFT poderá redigir uma notificação com prazo para regularização ou optar por emitir um auto de infração descrevendo os fatos que contrariam a norma trabalhista. O auto de infração dá início a um processo administrativo, em que o empregador é dado o direito de se defender. Caso sua defesa não for considerada aceitável, poderá ser aplicada qualquer uma das sanções previstas em lei. Existe ainda, se for constatado grave ou eminente risco ao trabalhador, a possibilidade do(a) AFT determinar, no ato da inspeção, a interdição ou embargo do local de trabalho.

### **3.2.5. O acompanhamento**

Após um período de ações fiscais, sempre que a CORITPA julgar adequado, são organizadas palestras informativas aos empregadores pertencentes ao setor econômico sob fiscalização, sempre que possível com o auxílio das entidades patronais. Seu objetivo é dar um caráter coletivo à inspeção, respondendo a perguntas dos empregadores e enfatizando que a fiscalização terá continuidade, buscando um caráter pedagógico em relação às empresas que ainda não foram inspecionadas.

Nos casos em que foram instaurados processos administrativos, o acompanhamento servirá para dizer se os empregadores adequaram suas práticas. No caso de renovada negligências, medidas repressivas mais duras podem ser aplicadas ou o fato poderá ser denunciado ao MPT.



## PARTE II:

# Descrição das Boas Práticas por Setor

### SEÇÃO 1: A MARINHA MERCANTE E A EXPERIÊNCIA DO GRUPO MÓVEL NACIONAL

#### 1. Descrição Sintética da Prática

No setor da marinha mercante, a boa prática destacada é a mobilização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Trabalho Portuário e Aquaviário, também chamado de Grupo Móvel Nacional (GMN). Trata-se de um instrumento organizado por uma Coordenação própria subordinada à CONITPA, em que AFTs de várias partes do país se mobilizam temporariamente para realizar ações de inspeção conjuntas em locais previamente determinados. Estas ocasiões também são aproveitadas para possibilitar a troca de experiência entre AFTs de diferentes estados, graus de especialização e experiência. Com isso, os GMNs promovem a harmonização de procedimentos<sup>17</sup> e a difusão de práticas bem sucedidas. Além disso, o GMN tem tido um papel importante na disseminação da aplicação da Convenção no. 178 sobre a fiscalização do trabalho (marítimos) (1996). Os GMNs também potencializam as ações de inspeção, pois suas ações são coordenadas com outros órgãos públicos, tais como a Polícia Federal, a Marinha e a ANVISA.

#### 2. O Início da Prática

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel é uma experiência que surgiu no âmbito do combate ao trabalho em condições análogas às de escravo em 1995. O grupo começou a ser utilizado como instrumento mais amplo da inspeção no setor marítimo a partir de 1999, subordinado à SIT e no contexto da consolidação da inspeção marítima com a criação

---

<sup>17</sup> Protocolo, Notificação Padrão, Roteiro de Procedimentos, Termo de Interdição Padrão

da CONITPA e das CORITPAs. Inicialmente, o GMN foi utilizado na área portuária em função do ambiente extremamente conflituoso gerado durante a implementação pelo MTE da Lei de Modernização dos Portos. Originalmente concebido para possibilitar a atuação de forças-tarefa de inspeção em ambientes hostis em que poderia haver o enfrentamento violento com empregadores e até com trabalhadores insatisfeitos, este modelo se consolidou como meio eficaz não apenas para poupar AFTs atuando localmente de represálias, mas também como modelo para a disseminação de informações e práticas de inspeção que ocorrem em diferentes partes do país.

### 3. Contexto

O Brasil conta com uma frota de 147 navios em cabotagem<sup>18</sup> e em longo curso, correspondendo a uma tonelagem total de 2.929.073 segundo publicação da ANTAQ – Agência Nacional do Transporte Aquaviário em 26 de outubro de 2010. Numa extensa costa de mais de oito mil quilômetros, são 40 portos autorizados e 500 terminais privativos, além de

#### Quadro 3: As Mulheres na Marinha Mercante

Até o século XIX, a presença de mulheres em navios era tida como um mau agouro e o número reduzido de mulheres na marinha mercante em pleno século XX mostra como essa superstição tornou-se uma forma de exclusão social. Esta situação começa a mudar rapidamente. Em 2002, havia apenas 15 mulheres registradas como tripulantes na marinha mercante. Atualmente este número é de aproximadamente 3.300 mulheres, ou seja, aproximadamente 3% do contingente total de oficiais da marinha mercante. Este número tende a continuar crescendo já que 30-40% das vagas nos cursos de formações de oficiais são ocupadas por mulheres.

Seguindo essa tendência, a legislação e fiscalização brasileira tomam ações específicas para adequar-se à presença de mulheres na marinha mercante, como a exigência de acomodações separadas e privativas e a garantia de direitos específicos. Nesse sentido, em outubro de 2010, foi instituído um grupo composto por representantes da Secretaria de Políticas para a Mulher da Presidência da República, do Conselho Nacional de Direitos da Mulher, do Sindicato Nacional de Oficiais da Marinha Mercante e da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF) e do patronato para discutir e elaborar propostas para a proteção e ampliação dos direitos da maternidade da mulher no setor.

Fonte: SINDMAR - <http://www.sindmar.org.br/>

<sup>18</sup> Trata-se, no jargão marítimo, de modalidade de navegação entre portos ao longo da costa.



uma significativa rede de hidrovias fluviais. Trata-se ainda de um setor em franco processo de expansão. Com a descoberta de novas jazidas de petróleo em alto mar, a demanda por novas embarcações segue uma tendência crescente. Atualmente, o número de marítimos nacionais registrados pela Marinha do Brasil perfaz um total de 111.067 oficiais e subalternos. Existem ainda, apenas em Águas Jurisdicionais Brasileiras (AJB), mais 218 embarcações de bandeira estrangeira atuando no setor de apoio marítimo e portuário, principalmente em atividades correlatas à exploração de petróleo<sup>19</sup>.

A extensão do território, o crescimento deste setor e a prática de cabotagem entre uma série de portos ao longo de toda costa brasileira configuram uma primeira série de fatores que enquadram a atuação dos GMNs. A segunda série de fatores diz respeito ao impacto da ratificação de duas Convenções da OIT no setor, determinando de modo significativo a evolução da inspeção durante as últimas décadas: a Convenção no. 147 sobre as normas mínimas da marinha mercante (1976), e a Convenção no. 178 sobre a fiscalização do trabalho (marítimos) (1996).

Ao ratificar a Convenção no. 147 (1976) em 1992, o Brasil assumiu vários compromissos em relação à criação de normas e padrões de trabalho, previdência, social segurança e saúde, à investigação de denúncias sobre as condições de trabalho de navios registrados em território nacional e estrangeiro e, no caso destes últimos, à comunicação das medidas tomadas à OIT e à representação diplomática do país de registro. Tal convenção traz ainda, em seu Anexo, uma série de recomendações específicas a serem seguidas pela legislação nacional.

Com a extinção das DTMs em 1989, ocorreu um vácuo institucional onde as inspeções do trabalho marítimo e portuário não eram realizadas. Esta situação mudou em 1996, com a recém-criada FITMAR, sediada no Rio de Janeiro, que retomou a inspeção de navios de marinha mercante, tanto os nacionais como os estrangeiros, tendo como base a Convenção 147 da OIT, seus anexos e a publicação "Inspeção das Condições de Trabalho a Bordo de Navios: Diretrizes sobre Procedimento" da OIT.

A partir de 1999, a inspeção dos navios de marinha mercante avançou mais um passo com a criação de uma estrutura de inspeção marítima especializada (as atuais CONITPA e CORITPAs) e a aprovação e publicação de instrumentos normativos específicos, prescrevendo normas compatíveis com o conteúdo da Convenção no. 147 (1976): primeiro, em 1999,

---

<sup>19</sup> Diagnóstico sobre marinha mercante no Brasil (manuscrito). SIT/MTE.

uma portaria do MTE<sup>20</sup> reiterando as diretrizes da convenção e três anos depois, em 2002, uma Norma Regulamentadora, a NR 30<sup>21</sup> determinando padrões e procedimentos de segurança e saúde para o setor.

Inicialmente, a Convenção no. 147 servia como ponto de referência para a inspeção tanto de navios estrangeiros como de nacionais, já que o Brasil não contava com dispositivos específicos para o segundo grupo.

#### **Quadro 4: A Fiscalização de Navios Estrangeiros pela Convenção no. 147**

- A Convenção no. 147 tem como foco principal os navios “substandard”, que geralmente são utilizados para o transporte de mercadorias de menor valor.
- A inspeção pode ocorrer havendo queixa ou provas que um navio estrangeiro em escala em portos brasileiros não cumpre as normas da convenção, independente de que o país de bandeira do navio tenha ou não ratificado a mesma.
- A maioria das denúncias envolve trabalho decente, condições deploráveis de vida a bordo, como os casos de falta de alimentos e água potável, salários atrasados e problemas técnicos que podem comprometer a segurança da embarcação, da navegação, do meio ambiente e da própria vida da tripulação. Muitas das denúncias são realizadas pela Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte (ITF- *International Transport Workers’ Federation*).
- Na inspeção conforme a Convenção no. 147 o esforço do inspetor é de resolver as irregularidades da forma mais rápida possível, de preferência na sempre curta escala do navio no porto, ou aceitando um plano de ação confiável, somente prolongando sua permanência ou detendo o navio em casos extremos e gravíssimos. A detenção deve ser usada com muita cautela, pois é possível, principalmente no caso em que as cargas são de pouco valor agregado, de bandeira de conveniência e armador omissivo, o abandono da embarcação tripulada.
- Estas ações são realizadas em conjunto com a Marinha e a Polícia Federal e devem ser acompanhadas da notificação da representação diplomática do país da bandeira do navio.

<sup>20</sup> A portaria 210/2010, dispendo sobre a fiscalização das normas de proteção trabalho e de vida a bordo prescritas da Convenção no. 147 da OIT, sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante.

<sup>21</sup> De fato, a Norma Regulamentadora no. 30. de Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário aprofunda os padrões exigidos ao estabelecer uma série de regulamentações detalhadas relacionadas à alimentação, higiene, condições de alojamento e outras instalações. Estabelece ainda a criação do Grupo de Segurança e Saúde do Trabalho a Bordo (GSSTB), composto por membros da tripulação, com a responsabilidade de aplicar, monitorar, debater e registrar o cumprimento de normas de segurança e saúde a bordo e uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que busca implementar práticas que ajudam a prevenir acidentes assim como sugerir novas orientações.

Com a criação de uma estrutura de inspeção e normas específicas para embarcações brasileiras, a Convenção no. 147 hoje serve prioritariamente como instrumento de inspeção de navios estrangeiros.

Em 2007, o Brasil ratificou a Convenção no. 178 da OIT (1996), estabelecendo novos parâmetros para o sistema de inspeção brasileiro, entre os quais se destacam:

- a realização de inspeções em todas as grandes embarcações de bandeira brasileira (acima de 500AB<sup>22</sup>) em intervalos de no mínimo 3 anos (Artigo 3, item 1) e a realização dentro do prazo de três meses de inspeções em navios cujas instalações são modificadas (Artigo 3, item 3);
- a elaboração e a entrega de uma cópia do relatório de inspeção por navio ao comandante e outra para os tripulantes e a sua entidade representativa (Artigo 8);
- a criação de uma estrutura específica<sup>23</sup> para a inspeção marítima laboral dotada de inspetores com plenas capacidade de independência e autonomia (Artigo 5).

Em suma, estas mudanças exigem do sistema de inspeção nacional maior estruturação (o que já vinha sendo alcançado com a criação da CONITPAS e das CORITPAS) e planejamento, já que as inspeções deixam de se basear apenas em denúncias. É neste contexto que se dá atuação dos GMNs, como será descrito em seguida.

## 4. O Grupo Móvel Nacional

A estratégia geral de mobilização do GMN pelo sistema brasileiro de inspeção marítima se dá em decorrência da extensão da costa brasileira e da prática da cabotagem. Uma das prioridades do GMN é a harmonização dos procedimentos de fiscalização, pois não seria adequado um mesmo navio ser inspecionado de maneira diferente em cada porto. Durante as inspeções realizadas pelo GMN aplica-se a Convenção no. 178 da OIT e durante o período de operação do GMN são realizadas sessões como o objetivo de treinar AFTs a aplicá-la em suas inspeções regulares.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> AB é a sigla para Arqueação Bruta (gross tonnage) e refere-se à capacidade de carga de determinada embarcação.

<sup>23</sup> Na terminologia das convenções da OIT, uma autoridade central de coordenação (central coordinating authority).

<sup>24</sup> Ainda que as inspeções do GMN não tenham como objeto imediato a aplicação da Convenção no. 147 (tendo em vista que estas só podem ser feitas mediante denúncia), um de seus objetivos consiste na preparação de AFTs para realizar inspeções com base na mesma.

As inspeções geralmente são realizadas ao longo de um período de uma semana e podem englobar diferentes temas (Convenção no. 178 e a fiscalização de plataformas de petróleo, por exemplo) e a inspeção simultânea de diferentes setores (como pesca e construção naval).

#### 4.1. PLANEJAMENTO ANUAL

O GMN é um projeto vinculado à SIT e submetido pela CONITPA, que centraliza suas ações, seguindo os critérios estabelecidos pela nova metodologia de inspeção do trabalho (portaria 546/2010). No início do quarto trimestre de cada ano o Coordenador Nacional de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário submete à SIT um planejamento e cronograma das ações fiscais do GMN a serem implementadas no ano seguinte. Este planejamento contém o número de operações, os locais onde elas serão realizadas, as atividades a serem cumpridas, os AFTs participantes e os recursos necessários para passagens e diárias. O(A) Coordenador(a) do Grupo então torna-se responsável pelo planejamento detalhado das ações e pela indicação dos AFTs que farão parte do GMN.

A justificativa para as ações do GMN segue as diretrizes da SIT e um diagnóstico das necessidades de apoio demandado pelas CORITPAS. Além disso, são identificados locais ou atividades que demandem ações de capacitação e/ou harmonização de procedimentos. Os planejamentos anuais geralmente estipulam um número de fiscalizações por GMN, geralmente priorizando setores econômicos e localidades onde foram detectadas maior precariedade ou menor capacidade local de inspeção.

#### 4.2. A CONSTITUIÇÃO DOS GMNS

Garantidos os recursos necessários, a CONITPA designa junto com a Coordenação do GMN o local, os integrantes, as atividades e o foco do trabalho. A SIT informa com a devida antecedência a participação dos AFTs a seus superiores nas SRTEs, assim como as autoridades do estado em que a ação acontecerá. Em casos excepcionais, o GMN pode se constituir em caráter sigiloso para garantir o sucesso da operação. O projeto do GMN estipula um indicador prevendo que 50% dos participantes devem ter sido admitidos na carreira de AFT em concursos recentes visando garantir a sustentabilidade da inspeção marítima laboral.

A composição do grupo móvel geralmente segue os seguintes parâmetros gerais:

- 1 coordenador(a), geralmente um(a) AFT com maior experiência. Compete ao coordenador(a) realizar todas as articulações com outras

agências, liderar as atividades estabelecidas previamente, servir como porta-voz do grupo perante a imprensa, e redigir o relatório;

- 4-5 AFTs. Este número pode aumentar de acordo com o escopo e complexidade da ação. A origem e a especialização (legislação trabalhista, segurança e saúde no trabalho, etc.) destes AFTs dependerá das particularidades de cada operação e é avaliadas caso a caso pela CONITPA e pelo (a) Coordenador(a);
- Um número mínimo de AFTs das CORITPAs locais e de AFTs com ingresso mais recente na carreira. Como mencionado anteriormente, adota-se como critério uma composição de 50% de AFTs menos experientes;
- a Marinha, a ANVISA, a Polícia Federal, o Ministério Público e ocasionalmente a imprensa são chamadas para compor o Grupo também de acordo com suas particularidades.

Uma vez estabelecido o GMN, procede-se ao planejamento e à fiscalização propriamente dita.

## 5. Estratégia de Atuação do Grupo Móvel Nacional

Figura 4: Passo-a-Passo da Inspeção com o GMN



### 5.1. O PLANEJAMENTO E PREPARAÇÃO DAS OPERAÇÕES DE FISCALIZAÇÃO

- Levantamento da informação

No planejamento da fiscalização dos navios abrangidos pela Convenção no. 178 (todos aqueles acima de 500AB) utiliza-se o cadastro de navios matriculados na Diretoria de Portos e Costas, bem como o cadastro da Agência

Nacional de Transportes Aquaviários, que relaciona todas as empresas autorizadas a operar em águas jurisdicionais brasileiras, bem como enumera todas as embarcações por empresa e por tipo de navegação. As embarcações com menos de 500 AB são inspecionadas apenas mediante denúncia.

O planejamento deve levar em consideração ainda o itinerário de navegação de cada embarcação. Enquanto na navegação de apoio portuário e de apoio marítimo uma embarcação navega em e é apoiada somente por uma unidade da federação, na navegação de cabotagem, transita-se entre portos de diferentes estados do território nacional, o que torna o planejamento e a execução das fiscalizações uma atividade mais complexa.

Outro aspecto importante do planejamento diz respeito à coordenação com outros órgãos públicos com atribuições de fiscalização do setor como a ANVISA e a Marinha.

- Reuniões preliminares

O cronograma de trabalho do GMN geralmente se inicia com uma sessão de troca de conhecimentos teóricos e experiências entre os AFTs integrantes do Grupo. Trata-se também de um momento de exposição e debate de ferramentas práticas de apoio à inspeção tais como protocolo, notificação padrão, etc (para um exemplo de protocolo, ver Anexo 2).

## 5.2. AS OPERAÇÕES DE INSPEÇÃO A BORDO

Os direitos que a Convenção no. 178 da OIT exige são fiscalizados em parte na sede em parte a bordo do navio. O GMN atua principalmente na inspeção a bordo, focando nos atributos que exigem verificação in loco. Uma fiscalização prévia é feita pela CORITPA na sede da empresa. Com isso, evita-se atrasos desnecessários para a partida de embarcações sendo inspecionadas.

A bordo das embarcações o(a) AFT costuma fazer uma verificação física do navio, entrevistar os marítimos, examinar a documentação referente aos mesmos, inspecionar as áreas de vivência e trabalho, confrontando o encontrado com o previsto nas normas, em especial a Norma Regulamentadora no. 30 relacionada a segurança e saúde<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Outro aspecto abordado pela inspeção diz respeito às porcentagens mínimas de trabalhadores brasileiros em embarcações estrangeiras afretadas por empresas nacionais de acordo com as exigências do Conselho Nacional de Imigração (CNIg). Segundo sua Resolução Normativa no. 72, embarcações petroleiras com permanência na costa brasileira por período superior a 90 dias, devem ser tripuladas por no mínimo uma proporção de 2/3 de brasileiros. Esta exigência do CNIg será abordado em mais detalhe na seção sobre a pesca.

Ao final da visita elabora-se uma notificação em relação às não conformidades encontradas, além de se fornecer orientações e recomendações. O(a) AFT poderá também proceder diretamente à autuação se for verificado que exigências de uma notificação prévia não foram sanadas.

Após o prazo estipulado na notificação, tendo como referência o retorno previsto ao mesmo porto, os AFTs da CORITPA local que participaram do GMN verificarão o cumprimento das exigências notificadas. Caso as irregularidades persistirem procede-se à autuação ou à tomada de medidas mais severas (encaminhamento ao MPT, interdição de equipamento ou, em casos extremos, detenção da embarcação em cooperação com a Autoridade Marítima.).

### 5.3. CONCLUSÃO DAS ATIVIDADES

No último dia da operação, o Grupo se reúne para avaliar o trabalho e dar continuidade à troca de experiências. Ao final da semana de trabalho o Coordenador do GMN deve encaminhar um relatório sucinto para a SIT, complementado por um relatório completo no prazo de 15 dias.

## 6. Resultados

O sistema brasileiro de inspeção marítima tem como objetivo realizar duas ações fiscais do GMN por mês. Em 2010 esta meta começou a ser cumprida a partir do mês de abril.

A adoção dos GMNs tem tido três resultados principais:

- 1. a harmonização de procedimentos:** a experiência do GMN teve como fruto a elaboração de protocolos padronizados<sup>26</sup>, que são utilizados na fiscalização em todos os estados,
- 2. a difusão de boas práticas entre AFTs e CORITPAS:** graças ao GMN tem sido possível oferecer treinamento prático a AFTs recém concursados em diversas unidades da federação de modo eficaz e econômico. Além disso, os GMNs têm facilitado a transmissão de boas práticas e experiências bem-sucedidas de inspeção de estados em que a inspeção de determinado setor é mais avançada para estados menos desenvolvidos nesse sentido. Exemplo disso foi o GMN realizado em 2009 na bacia de Campos, no estado do Rio de Janeiro, da qual participaram AFTs do Nordeste que puderam observar diretamente a boa experiência da inspeção da CORITPA local

<sup>26</sup> Tal protocolo encontra-se no Anexo 2 deste documento.

- 3. a conscientização dos empregadores quanto à necessidade do cumprimento das normas em todo país:** os GMN servem para apresentar aos empregadores e trabalhadores locais as exigências da Convenção no. 178 da OIT de maneira similar. Estas abordagens feitas pelos GMNs têm facilitado inspeções posteriores e ajudado a criar um clima de cooperação.

## 7. Inovação

Uma das principais inovações trazidas no bojo dessa prática diz respeito à perspectiva mais abrangente com relação à atuação na inspeção. Em vez de conceber cada CORITPA como uma unidade isolada, subordinada apenas a diretrizes gerais da coordenação central, os GMNs refletem uma visão mais abrangente e integrada da inspeção. Segundo esta visão, a eficácia da inspeção depende da coordenação e comunicação entre unidades regionais. Valorizam-se experiências bem sucedidas em uma região e proporciona-se um mecanismo para que esta seja disseminada e adaptada para outros contextos. Esta visão integrada também está refletida na possibilidade de um GMN envolver a fiscalização de diferentes áreas correlatas: por exemplo, em 2010 o GMN fiscalizou no âmbito da mesma operação a pesca e a construção naval no estado do Pará.

Outra inovação diz respeito ao fomento da troca de experiências entre setores e diferentes órgãos envolvidos no setor de marinha mercante. Como no Brasil existe uma multiplicidade de órgãos públicos com competência para fiscalizar diferentes aspectos da atividade marítima o GMN possibilita uma maior coordenação e integração entre estes bem como a troca de conhecimentos com seus agentes. Esta coordenação vai além do planejamento e inclui também a própria atuação de fiscalização.

## 8. Lições Aprendidas

O GMN no setor da marinha mercante produziu protocolos e relatórios padrão que garantem maior coerência interna entre os componentes da estrutura de inspeção. Uma lição consiste na importância de se atentar às questões mais frequentes enfrentadas na inspeção ou nos casos mais graves de descumprimento. A identificação destes problemas deve orientar a criação de procedimentos harmonizados. Ao mesmo tempo, estas ferramentas não devem ser rígidas demais, ou servir como o único ponto de referência para os AFTs. Deve-se preservar a margem de liberdade para cada AFT realizar suas ações de acordo com seu julgamento profissional e o contexto da fiscalização.



Uma importante consequência positiva desse processo diz respeito aos empregadores. Ao deparar-se com procedimentos harmonizados, os empregadores têm menos dificuldade de adaptar-se aos padrões exigidos, possibilitando assim uma relação mais amistosa de colaboração. A conscientização quanto aos padrões internacionais também tem provocado mudanças na cultura dos empresários do setor, que preferem aderir aos padrões internacionais para competir em pé de igualdade nos mercados internacionais.

## 9. Sustentabilidade da Prática

O sucesso dos GMNs na disseminação de boas práticas e seu papel na troca de conhecimentos entre AFTs de diferentes estados e com diferentes graus de experiência contribui para sua consolidação como instrumento permanente de inspeção no Brasil.

O GMN gera uma cadeia positiva de troca de informações – AFTs menos experientes aprendem com AFTs mais experientes, e aqueles participam do GMN podem retornar às suas unidades regionais e transmitir os conhecimentos adquiridos para outros (*trickle-down effect*).

A sustentabilidade dessa prática também se verifica em virtude do fato de ter criado um contexto de maior conscientização das Convenções da OIT, o que colocará o país numa posição privilegiada para adequar-se à recém aprovada Convenção sobre o Trabalho Marítimo que consolida convenções anteriores.

## 10. Replicabilidade da Prática

A adoção de um modelo “leve” e flexível de inspeção implica uma solução de custo reduzido, por si só um fator que pode tornar essa prática mais facilmente replicada em outros setores nacionalmente, mas também em outros contextos nacionais em que nem sempre o número de inspetores do trabalho e as capacidades de infra-estrutura são suficientes para atender a demanda de fiscalização.

O fato que o Grupo Móvel Nacional é uma replica do Grupo Especial de Fiscalização Móvel para o resgate de trabalhadores encontrados em condições análogas às de escravo, mostra que este é um modelo de fiscalização que pode ser aplicado a outras realidades, com diferentes objetivos e de acordo às necessidades de um setor ou de um país.



Foto: CONITPA/SIT/MTE

## **SEÇÃO 2: PESCA – A COORDENAÇÃO PARA UMA AÇÃO ESTRATÉGICA**

### **1. Descrição Sintética da Prática**

A boa prática identificada no setor da pesca diz respeito à atuação do sistema brasileiro de inspeção marítima no sentido de buscar uma maior coordenação com outros órgãos governamentais, como o Ministério da Pesca, da Defesa Marinha e do Meio Ambiente entre outros, capazes de subsidiar suas ações de planejamento com informações estratégicas assim como fornecer apoio durante as ações de inspeção. A pesca é um setor econômico segmentado, em que convivem lado a lado empresas de pesca que lançam mão de tecnologias avançadas e grandes embarcações, e produtores de menor escala, que utilizam técnicas que pouco se modificaram ao longo dos séculos e barcos de pequeno porte. Numa ponta, verifica-se a existência de empresas altamente profissionalizadas inseridas em cadeias globais de produção e, na outra, formas precárias de trabalho em que se confunde a subsistência e o trabalho. Estas características tornam impossível a adoção de uma linha única de atuação e exige da inspeção do trabalho um apurado trabalho de mapeamento do setor, de modo a permitir um planejamento adequado para cada tipo de pesca.

### **2. O Início da Prática**

Esta prática evoluiu paulatinamente e, portanto, não possui um marco definitivo. Contudo é possível apontar para a criação da CONITPA em 1999 como o ponto de partida desse processo e intensificação da inspeção da pesca. Um marco importante da cooperação foi a publicação de uma norma ministerial formalizando a cooperação entre o MTE e o Ministério da Defesa em 2002<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> A Portaria Interministerial MTE/MD no. 80, 16 de dezembro de 2002.

### 3. Contexto

A pesca pode ser caracterizada como uma atividade de risco, com alto índice de acidentes não notificados, pouca mão-de-obra com conhecimentos e treinamento na prevenção de acidentes. Trata-se ainda de um setor caracterizado por disparidades existentes entre a **pesca oceânica / industrial**, que utiliza embarcações maiores, emprega maior tecnologia e mão de obra especializada, e a **pesca costeira / comercial, de menor escala**, caracterizada por maior informalidade, práticas tradicionais de organização da relação de trabalho e maior precariedade, pois raros armadores têm todos os pescadores registrados.

No Brasil, a atuação da inspeção do trabalho também tem se desenvolvido por conta das perspectivas de crescimento e da atuação do Estado na adoção de políticas públicas voltadas especialmente para o setor. A criação da Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca, em 2003, transformada em Ministério da Pesca, em 2009, é exemplo disso, surgindo como um importante instrumento de fomento e mobilização da classe empreendedora e laboral nacionais para essa promissora atividade.

Atualmente a **pesca oceânica** no Brasil é realizada em sua maior parte através de barcos de pesca nacionais, sediados no Rio Grande do Norte, convivendo com algumas embarcações de pesca estrangeiras arrendadas por empresas nacionais, com a finalidade de garantir o cumprimento da cotas históricas de captura estabelecidas internacionalmente, transferir tecnologia e formar mão-de-obra (ver quadro abaixo). Este aumento de capacidade é crucial tendo em vista os tratados internacionais que regulam o setor e colocam em risco a exclusividade de exploração econômica caso essas cotas não sejam atingidas. Por esse motivo, o Brasil, por não possuir tradição no setor, num primeiro momento recorreu a embarcações estrangeiras, que nem sempre outorgavam aos seus trabalhadores os padrões mínimos para um trabalho decente<sup>28</sup>. Existe ainda uma pesca industrial relevante nos estados de Santa Catarina, Pará, Rio de Janeiro, Espírito Santo, entre outros.

---

<sup>28</sup> Diagnóstico sobre Pesca Oceânica. SIT / MTE. Brasília. (sem data).

### Quadro 5: Qualificação da Mão de Obra Nacional e as Resoluções do CNIg

- O Conselho Nacional de Imigração – CNIg, órgão tripartite vinculado ao MTE e responsável por coordenar a política de imigração brasileira regulamentou o setor da pesca em outubro de 2004, através da Resolução Normativa no. 81. Essa normativa obrigou as embarcações estrangeiras que operavam no Brasil a obedecerem a uma proporção mínima de 2/3 de brasileiros na tripulação, sendo esta contratação necessária em todos os níveis e funções no navio. Isto obrigou os empregadores a capacitarem a mão de obra brasileira não só para funções de baixo nível, mas também para as funções de comando.
- Além de ser um instrumento importante na capacitação de mão de obra brasileira, a exigência do percentual mínimo amplia a efetividade de inspeção do AFT brasileiro. Pela Convenção no. 147 da OIT (1976), o(a) AFT pode somente fiscalizar o cumprimento de normas mínimas e tem pouca jurisdição sobre tripulantes estrangeiros. No entanto, os brasileiros presentes em embarcações estrangeiras devem estar protegidos pelas normas brasileiras. Sendo estes a maioria e dada a capacidade de fazer valer a legislação nacional, esta medida acaba favorecendo também tripulantes estrangeiros.

No que diz respeito à **pesca costeira comercial**, o principal problema enfrentado pela fiscalização é uma cultura arraigada que insiste em caracterizar a pesca comercial de menor escala como atividade autônoma do pescador, portanto não suscetível a normas trabalhistas e a padrões de segurança e saúde vigentes. AFT's são frequentemente levados a tomar decisões se uma situação específica encontrada deve ser considerada uma relação de emprego ou uma atividade de subsistência/ trabalho autônomo, e assim não sujeita às normas legais. Frequentemente os próprios trabalhadores

### Quadro 6: O Princípio da Primazia da Realidade

- O direito trabalhista brasileiro é norteado pelo princípio da *primazia de realidade*, que significa que se deve levar em conta a situação concreta na configuração de uma relação de trabalho e não apenas os aspectos formais. Esse princípio é de particular relevância no setor da pesca, em que relações de trabalho são muitas vezes escamoteadas por arranjos como o contrato de parceria a cooperativas.
- Os Artigos 2 e 3 da CLT determinam que verificadas seguintes características na relação de trabalho – pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade – configura-se o vínculo empregatício.
- O contrato de parceria é uma modalidade de remuneração utilizada no setor pesqueiro no Brasil e em todo o mundo em que os resultados da pesca são divididos entre os pescadores e o dono da embarcação utilizada. Geralmente o dono fica com a maior parte. O ordenamento jurídico brasileiro reconhece essa prática, mas entende que ela não substitui os direitos previstos na legislação trabalhista.

recusam ter seu vínculo empregatício reconhecido e colaboram nas ações orquestradas por donos de barcos com o objetivo de evitar a fiscalização para poderem receber o seguro desemprego do defeso relacionado com a proteção dos estoques pesqueiros de algumas espécies.

Para a inspeção do trabalho, a extinção das Delegacias de Trabalho Marítimo em 1989, acarretou na interrupção da fiscalização aquaviária, causando grave precarização da atividade pesqueira. Foi somente em meados da década de 1990 que o sistema de inspeção do trabalho marítimo iniciou sua trajetória de consolidação. Isto coincidiu com um renovado esforço de fomento e desenvolvimento da indústria pesqueira por parte da esfera pública, possibilitando a conjugação de esforços.

Nessa nova fase, o MTE formulou para seu sistema de inspeção do trabalho marítimo uma política baseada na convergência da atuação de vários órgãos, atores do setor privado e representantes dos trabalhadores, na valorização do diálogo e da otimização dos recursos.

## 4. A Estratégia de Inspeção

A estratégia geral do sistema brasileiro de inspeção na pesca tem duas vertentes.

Uma primeira está voltada para embarcações de **pesca industrial** mais sofisticadas, tais como as utilizadas na pesca oceânica. Nesse caso, a fiscalização vai além da verificação de condições mínimas de trabalho decente e abrange também o respeito aos padrões de segurança e saúde, tal como previstos no Anexo I da Norma Regulamentadora no. 30.

Uma segunda vertente prioriza a identificação e fiscalização **de barcos não tão modernos** com o objetivo de verificar as condições mínimas de trabalho decente. É nesse setor onde são encontradas situações de trabalho mais precárias e uma cultura de informalidade. Para isso, busca-se identificar esse barcos pela elaboração de uma listagem de embarcações de menos de 20AB, pois estes não são obrigados a fazer inspeção periódica na Marinha, mas atuam igualmente na pesca comercial e por vezes industrial. A maioria dos barcos clandestinos estão nesta categoria. Além disso, trabalhadores habilitados a receber o seguro-desemprego no período do defeso<sup>29</sup>, os mais propensos a

---

<sup>29</sup> O seguro-desemprego no período do defeso tem como objetivo garantir o sustento de pescadores artesanais durante o período em que a pesca é proibida visando proteger os estoques de algumas espécies. Isto é necessário tendo em vista que pescadores artesanais não possuem vínculo de trabalho nem salário fixo. No entanto, é comum que pescadores empregados informalmente na pesca comercial de menor escala trabalhem clandestinamente para continuar recebendo o seguro.

trabalhar clandestinamente, necessariamente operam em barcos menores de 20 AB.

Dentro de cada categoria, o planejamento das fiscalizações se inicia, com base nas informações de banco de dados disponíveis, pelos maiores empregadores, pois estes têm maior capacidade de atender a legislação vigente. Esta estratégia também evita distorções na concorrência. Estas ações planejadas são complementadas por ações de fiscalização in loco e por triagem aleatória, pois alguns barcos, principalmente os menores, podem não ser identificados ao longo do mapeamento.

#### 4.1 A COORDENAÇÃO COM OUTROS ATORES

Conforme a descrição acima, a inspeção no setor da pesca requer a coordenação e troca de informações com outros órgãos governamentais de modo facilitar a identificação dos principais empregadores dentro de cada categoria (abaixo de 20AB e acima de 20AB). Os principais destes são:

- O **Ministério da Defesa (MD)**, por intermédio do Comando da Marinha, é a autoridade marítima que, entre outras coisas, define a política marítima nacional, protege a vida humana no mar e determina o Cartão de Tripulação Mínima em que consta o número de marítimos necessários a segurança da navegação. Embarcações de maior porte (acima de 20AB) devem apresentar periodicamente a lista de pessoal embarcado contemplando a tripulação mínima. Essa listagem será comparada com os bancos de dados do próprio MTE e serão verificados e utilizados no momento da inspeção. Além disso, a Portaria Interministerial no. 80/2002 define que o MTE e MD tem como obrigação trocar informação sobre irregularidades detectadas ao longo de suas inspeções. Isto é, se no curso de uma inspeção um(a) AFT verificar uma irregularidade de segurança sob a competência da Marinha, ele ou ela deve alertar a autoridade da Marinha responsável. Um agente da Marinha também deve alertar o MTE se verificar irregularidades trabalhistas. Por fim, a coordenação com o Ministério da Defesa através da Marinha é fundamental, pois dispõe das embarcações (lanchas, barcos) e do pessoal sem os quais as inspeções in loco de todos os tipos de embarcações seriam impossíveis.
- O **Ministério da Pesca (MP)** possui a competência geral de regulação da pesca e, é responsável pela política de fomento e crédito no setor. Trata-se, portanto, de um órgão com ampla capacidade de reunir informações sobre o setor. Uma das peças mais importantes utilizadas pela inspeção do trabalho é a listagem geral de todas embarcações

habilitadas para a pesca. Além disso, o Ministério da Pesca possui um programa de subsídios para a compra do diesel, um dos grandes custos da operação. Esta lista é de extrema utilidade, pois, por causa da grande procura por essa forma de aporte financeiro, engloba um universo grande de barcos, geralmente com capacidade inferior a 20AB, que podem não ser detectados através de outras listagens (barcos clandestinos). Existe também uma convergência de interesses entre a auditoria-fiscal do trabalho e o MP, pois este ministério está engajado na fiscalização de barcos clandestinos, que são os principais responsáveis pela pesca predatória que causa prejuízo na manutenção dos estoques pesqueiros.

- O **Ministério do Meio Ambiente (MMA)**, também conduz fiscalizações ambientais da pesca (controle das quantias pescadas, definição de período em que a pesca é permitida, etc.). Nesse sentido, o MMA desenvolveu um sistema avançado de monitoramento remoto, o Programa Nacional de Rastreamento de Embarcações Pesqueiras por Satélite (PREPS). Este sistema permite o monitoramento em tempo real da localização de embarcações pelo Global Positioning System (GPS). Com isso torna-se possível: 1) dar maior segurança pescadores a bordo no caso de acidentes, possibilitando o pronto salvamento; 2) acompanhar em tempo real as trajetórias de embarcações; 3) o acompanhamento pelo Estado do uso de permissões de pesca concedidas bem como o uso da subvenção do diesel e 4) dar apoio à fiscalização pesqueira pelo próprio MMA e outros órgãos, inclusive o MTE<sup>30</sup>. Essa forma de monitoramento, no entanto, restringe-se a embarcações de maior porte que realizam a pesca industrial e comercial.
- **Sindicatos de trabalhadores e ONGs** também contribuem com informações cruciais e podem indicar focos de irregularidades que não são detectadas a partir das outras listagens. As indicações destes atores são úteis principalmente para identificar focos de irregularidades mais graves, tanto em embarcações maiores como nas menores.

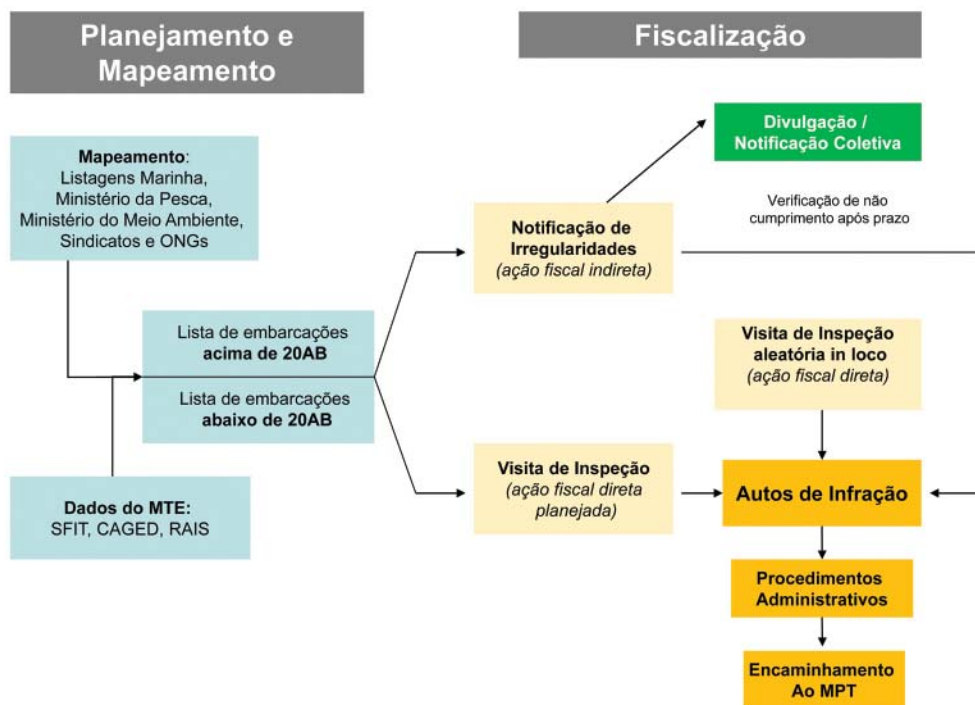
O procedimento de planejamento e inspeção nas duas vertentes é essencialmente o mesmo. O diferencial, como apontado acima, diz respeito à fonte de informação utilizada para a identificação de embarcações e o enfoque da inspeção. Com estas ressalvas, são estes os passos seguidos no planejamento e realização das inspeções:

---

<sup>30</sup> [http://www.engecarga.com.br/v2/downloads/Programa\\_Nacional\\_de\\_Rastreamento\\_de\\_Embarcacoes\\_Pesqueiras.pdf](http://www.engecarga.com.br/v2/downloads/Programa_Nacional_de_Rastreamento_de_Embarcacoes_Pesqueiras.pdf)



Figura 5: Passo a passo da Inspeção na Pesca



## 4.2. O PLANEJAMENTO E RECOLHIMENTO DE INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA.

1. **O mapeamento** de barcos junto a outros órgãos a partir das listagens da Marinha, MP, PREPS (MMA), sindicatos e ONGs. Estas listagens contêm informações acerca do tamanho das embarcações e dos tripulantes registrados<sup>31</sup>. Tendo em vista a estratégia de inspeção em duas vertentes (uma focando embarcações com menos de 20AB, outra focando embarcações com mais de 20AB) é feita uma listagem separada de acordo com o tamanho da embarcação.

<sup>31</sup> A Marinha do Brasil exige o registro na capitania dos portos de um número mínimo de tripulantes para garantir a segurança de toda embarcação.

2. **O planejamento** das fiscalizações se inicia pela identificação dos maiores empregadores dentro de cada categoria, pois estes possuem melhor capacidade de atender à legislação vigente. As fiscalizações de embarcações maiores se realiza simultaneamente, evitando causar desequilíbrios na concorrência local.
3. **O cruzamento de dados** das embarcações mapeadas no item anterior com os bancos de dados do próprio MTE. Utiliza-se o Sistema Federal de Inspeção Trabalho (SFIT) para se conhecer o histórico de inspeção de cada barco, o cumprimento de notificações, autuações prévias e multas aplicadas. Esta informação é complementada pelo recurso ao Cadastro Geral de Empregados e Demitidos (CAGED) e do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) em que é possível apurar se trabalhadores identificados em outras listagens estão registrados e se seus direitos trabalhistas e previdenciários estão sendo cumpridos. Em outras palavras, é realizado um levantamento preliminar para averiguar se os tripulantes identificados estão regularizados em termos de legislação trabalhista.

#### 4.3. AS NOTIFICAÇÕES (AÇÃO FISCAL INDIRETA).

4. Se for detectada qualquer irregularidade, pode ser feita uma **Notificação das Embarcações com Indício de Irregularidades** nas instalações dos proprietários, nos escritórios de contabilidade, ou, mediante convocação, na repartição pública. Os empregadores devem nessa ocasião comprovar a regular contratação de todos os trabalhadores informados aos demais órgãos de governo, assim como demais obrigações.
5. Em seguida, é feita **divulgação e notificação coletiva** para todo o setor relatando os problemas encontrados nas empresas verificadas. Além disso, são dados esclarecimentos a respeito da legislação com a participação das entidades representativas dos empregadores e trabalhadores. Estas ações são feitas visando estipular um prazo para a correção de irregularidades, e para preparar o setor para próxima etapa de inspeção que consiste em visitas a bordo e nos atracadouros.

#### 4.4. AS VISITAS DE INSPEÇÃO (AÇÃO FISCAL DIRETA).

6. A **visita de inspeção** sem prévia comunicação a bordo de embarcações previamente identificadas como potenciais descumpridores da legislação.

7. Nos casos em que a inspeção a bordo não é possível a fiscalização ocorrerá nos atracadouros. Os barcos de menor porte serão averiguados para o cumprimento das condições mínimas de trabalho decente enquanto embarcações maiores serão cobradas de acordo com a NR-30.
8. Nesta etapa, a **coordenação com outros órgãos governamentais** novamente é crucial dado a necessidade de embarcações de apoio, segurança e localização das embarcações pelo sistema de rastreamento PREPS.

#### 4.5. OS RELATÓRIOS DE INSPEÇÃO

9. Tal como no procedimento geral de inspeção, ao final das é elaborado um relatório para a atualização do SFIT.

### 5. Resultado

Entre 2006 e 2010 foram fiscalizadas 936 embarcações de pesca em todo o país, sendo que 471 autos de infração foram lavrados. A partir de 2010, o desempenho da fiscalização na pesca passou a ser medido por indicadores, cujas metas foram distribuídas não uniformemente ao longo do ano de acordo com a temporada de pesca.

Como resultados importantes, decorrente da atuação da fiscalização do trabalho em conjunto com outros órgãos, vale ressaltar que no estado do Pará houve a eliminação da utilização de cooperativas de mão-de-obra e dos contratos de parceria. A coordenação com outros órgãos e com a fiscalização no Ceará permitiu a identificação de barcos clandestinos que haviam sido registrados em outros estados.

Outro resultado positivo obtido em virtude da coordenação com outros atores tem a ver com a erradicação do trabalho infantil na pesca, considerada pelo Brasil uma das piores formas de trabalho infantil de acordo com a Convenção no. 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação (1999). Em 2010, foi realizada no Rio de Janeiro uma ação conjunta entre da CONITPA com a Marinha, o Ministério da Pesca, o Ministério do Meio Ambiente e a Polícia Federal, auxiliada ainda pelo núcleo de erradicação do Trabalho Infantil do MTE. Durante a operação, além de agir contra as péssimas condições de trabalho em alguns barcos, foram encontrados menores trabalhando como mergulhadores com o objetivo de soltar redes enganchadas nas hélices de motores de barcos. Os menores foram encaminhados à rede de proteção social e os seus empregadores atuados.

## 6. Inovação

A principal inovação identificada nesta boa prática no setor da pesca diz respeito ao trabalho de “inteligência” e planejamento estratégico em parceria com outros atores. Este trabalho permite a elaboração de duas listas em sintonia com a estratégia dupla adotada pela inspeção. O alinhamento de diferentes órgãos, que passam a ter posições mais sintonizadas em relação à pesca, a troca de informações, ao emprego da tecnologia e a coordenação das ações constitui uma prática inovadora e eficaz.

Esta ação de “inteligência” é complementada pela coordenação com outros órgãos públicos durante a inspeção. A Marinha tem um importante papel no apoio logístico às operações e também de proteção dos AFTs, principalmente na abordagem de embarcações comerciais menores que poderiam oferecer dificuldades ao trabalho de inspeção.

## 7. Lições Aprendidas

Desta experiência depreende-se a necessidade de potencializar as informações geradas por outros órgãos engajados no setor. Embora muitos dados não tenham sido inicialmente produzidos com o propósito de sustentar ações de inspeção, é preciso saber mobilizá-los para formar uma massa informacional que, devidamente usada e cruzada com outras fontes, podem fornecer um mapa muito mais detalhado do campo a ser inspecionado.

O trabalho de “inteligência” possui ainda outros efeitos benéficos. Ao lançar mão de uma quantidade mais ampla de informação, a inspeção do trabalho marítimo pode racionalizar suas ações e priorizar determinados segmentos, evitando assim distorções na concorrência e a indisposição de empregadores.

A eficácia da inspeção na pesca dependerá ainda da capacidade de manter a sincronia entre as políticas de fomento, controle ambiental e inspeção trabalhista. Sem a coesão entre os órgãos responsáveis por cada um destes aspectos abre-se a possibilidade de não cooperação e a criação de lacunas de informação.

## 8. Sustentabilidade da Prática

Enquanto o setor econômico da pesca se expande, não necessariamente acompanhado pelo incremento do número de AFTs, a capacidade de “inteligência” e planejamento tornar-se-á ainda mais crucial para suprir essa defasagem. Portanto, a sustentabilidade desta prática dependerá em larga medida do aprofundamento do nível de cooperação com outros órgãos governamentais, o que passa por medidas de integração dos sistemas informacionais utilizados por cada um deles, e também pelo recurso mais intensivo à tecnologia.

Por fim, a sustentabilidade se garantirá também na medida em que a inspeção do trabalho poderá se aproveitar de incrementos na infra-estrutura de outros órgãos que tendem a crescer em ritmo mais acelerado.

## 9. Replicabilidade da Prática

No plano interno, a replicabilidade desta prática se verifica pela disseminação do trabalho de “inteligência” nas CORITPAS e no aumento da troca de informações entre as CORITPAS e a CONITPA. A estratégia de se investir em “inteligência” e planejamento otimiza a utilização de recursos e racionaliza a inspeção de embarcações corretamente registradas, deixando assim mais tempo e recursos para a inspeção de embarcação clandestinas não detectadas pela metodologia de cruzamento de dados.

No plano internacional, esta boa prática trata-se de uma solução de baixo custo, exigindo apenas maior coordenação entre órgãos já existente e mapeamento de informações também já existentes. Além disso, o trabalho de “inteligência” é adequado tanto para lidar com segmentos mais desenvolvidos do setor da pesca, como os mais precarizados e permite priorizar ações mais eficazes.

Entre os benefícios de tornar a ação integrada com outros órgãos inclui-se, nesse sentido, o aproveitamento da infra-estrutura e pessoal já existentes (policiais, fiscais de outros setores, embarcações de aproximação, etc.). Considerando que a cultura refratária à inspeção é comum a pescadores em outras partes do mundo, a utilização da Marinha ou de autoridades com funções semelhantes facilitando a atuação de inspetores aumenta a replicabilidade desta prática.

Fotos 1, 2 e 3: Projeto de fortalecimento dos serviços de inspeção do trabalho / OIT



(2) (3)



Foto: CONITPA/SIT/MTE

## SEÇÃO 3: CONSTRUÇÃO NAVAL – A COMISSÃO TRIPARTITE NAVAL E O DIÁLOGO SOCIAL INOVADOR

### 1. Descrição Sintética da Prática

A OIT há muito tempo recomenda a adoção de instâncias tripartites nas estruturas de inspeção do trabalho. O tripartismo, pilar fundamental da organização, constitui um dos elementos mais enfatizados pela OIT e está presente em várias de suas convenções e recomendações<sup>32</sup>, elevando o diálogo social à condição de instrumento e não apenas um objetivo a ser alcançado. Na inspeção da indústria naval foi identificada uma boa prática que incorpora essa recomendação da OIT e que tem resultado em melhorias significativas nas condições de trabalho no setor. Trata-se da Comissão Tripartite sobre Condições de Trabalho na Indústria Naval (CT-Naval) e do processo que culminou na elaboração da Norma Regulamentadora no. 34<sup>33</sup> sobre as condições de meio ambiente e de trabalho na indústria de construção e reparação naval<sup>34</sup>.

### 2. O Início da Prática

A CT-Naval foi oficialmente criada pelo MTE no dia 31 de janeiro de 2008<sup>35</sup>. Antes disso, representantes de trabalhadores e empregadores já vinham se encontrando informalmente com agentes da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Após a constituição da CT, os encontros para a elaboração das diretrizes começaram logo depois com a realização de reuniões mensais regulares e outras reuniões convocadas de acordo com a necessidade.

---

32 Exemplos são a Convenção 151 sobre as relações de trabalho na administração pública e a Convenção 181 sobre negociações coletivas.

33 O texto integral da NR-34 está disponível em: [http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadoras/default.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp)

34. Diferentemente do formato que caracterizou o relato das boas práticas anteriores, no caso do setor da construção naval, o foco será dado ao processo de diálogo e elaboração da NR realizado pela CT-Naval mais do que como se dá o passo-a-passo da inspeção no setor.

35. Portaria MTE nº 64 de 30 de janeiro de 2008, publicada no Diário Oficial da União de 31 de janeiro de 2008.

## 3. Contexto

### 3.1. O SETOR DA CONSTRUÇÃO NAVAL

A construção naval está em fase de expansão tendo em vista a demanda crescente causada pela expectativa gerada a partir da descoberta de novas jazidas de petróleo. Enormes investimentos para a construção de navios e plataformas estão em curso, reaquentando o setor que vivia um longo período de obsolescência.

Como consequência, mais de 45.000 novos empregos foram criados em estaleiros em 10 anos: em 2000 havia cerca de 2.000 de trabalhadores empregados no setor e em 2010 este número chegou a aproximadamente 50.000. A velocidade desta expansão acarretou também no aumento do número de acidentes: entre 1997 e 2006 o número de acidentes foi multiplicado por três, tornando o setor um foco prioritário da inspeção do trabalho<sup>36</sup>.

As atividades de reparo e construção de embarcações apresentam alto risco à vida do trabalhador devido às características dos serviços executados: montagem, soldagem, jateamento, pintura, esmerilhamento e outros. Fatores como tamanho das estruturas, enorme contingente de trabalhadores envolvidos, serviços simultâneos, espaços confinados, trabalhos em altura e presença de diversos fatores de risco (ruído, radiação, calor, químicos etc) tornam a inspeção do trabalho imperativa.

Outro atributo historicamente preocupante no setor é o excesso reiterado das horas extras, considerado pela inspeção como fator diretamente relacionado à ocorrência de acidentes de trabalho. A fadiga decorrente desta irregularidade frequentemente é responsável por acidentes graves com perda de vidas humanas.

Estes fatores de risco são agravados pela utilização intensa da terceirização como modalidade de contratação de trabalhadores, o que dificulta a responsabilização do estaleiro pela manutenção das condições de segurança e saúde. Um dos principais temas da inspeção do trabalho na construção naval é, portanto, a regularização da relação de trabalho nos estaleiros, pois historicamente se verifica o uso intenso de pequenas empreiteiras para a realização da maioria dos serviços. Estas pequenas empresas, muitas vezes irregulares, não registravam seus trabalhadores, não lhes garantia os direitos previstos na legislação e não zelava por condições adequadas de saúde e de segurança.

---

<sup>36</sup> SALIBA, C.A. “Diagnóstico sobre trabalho aquaviário – estaleiros”. 2010.



Gerava-se assim uma forte precarização do trabalho e da segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os estaleiros, pois estes são responsáveis pelos direitos destes trabalhadores, quando da incapacidade financeira da empreiteira. Nos casos em que a fiscalização encontra trabalhadores sem registro contratados por estas empreiteiras em condições irregulares de funcionamento a empresa autuada passava a ser o tomador de serviços, isto é, o próprio estaleiro<sup>37</sup>.

### 3.2. A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO

Diante desse cenário de deterioração em que as fiscalizações não estavam surtindo o efeito desejado de reduzir o número de acidentes de trabalho e a prática da terceirização, concluiu-se que seria positiva uma ampla discussão do setor, que incluísse neste diálogo a alta gerência destas empresas, dentro dos moldes de diálogo social tripartite estabelecido pelo MTE com vistas à formulação de uma Norma Regulamentadora voltada especificamente às demandas do setor.

Normas Regulamentadoras (NRs) são normas referentes à segurança e saúde do trabalho de observância obrigatória para empresas públicas e privadas e órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. As NRs dispõem sobre procedimentos cujo propósito é a redução dos riscos de acidentes, doenças e outros agravos em determinadas atividades econômicas ou na manipulação de substâncias e operação de equipamentos que oferecem elevados riscos à saúde e integridade do trabalhador (precisamente o caso da indústria naval).

Atualmente existem 33 destas normas, cobrindo temas que vão desde programas de prevenção de riscos ambientais (NR 09), e trabalho a céu aberto (NR 21) até segurança e saúde em setores específicos como a indústria da construção (NR 18) e o trabalho aquaviário (NR 30).

Estas normas são elaboradas no âmbito de uma Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), baseada no modelo tripartite recomendado pela OIT e constituída isonomicamente por representantes de governo, empregadores e trabalhadores. A CTPP recebe demandas da SIT e de representantes de diferentes setores e de acordo com as necessidades determina o início do processo de elaboração de uma NR. As NRs são utilizadas pelos AFTs como parâmetro obrigatória para inspecionar o local de trabalho.

---

<sup>37</sup> A SIT elaborou uma Nota Técnica (no. 97/2008) apontando o agravamento da terceirização do setor e avaliando seus impactos negativos.

### 3.3. A CTPP E A ELABORAÇÃO DE NORMAS REGULAMENTADORAS

Como mencionado anteriormente, no sistema de inspeção brasileiro o princípio do diálogo social é incorporado pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)<sup>38</sup>, criada como um canal de diálogo sobre segurança e saúde no trabalho com representantes dos trabalhadores e empregadores. A CTPP constitui um espaço com diversas funções, entre as quais a designação de Grupos de Trabalho (GTs) encarregados de contribuir na formulação de Normas Regulamentadoras, em que padrões específicos de segurança e saúde são discutidos e acordados. Uma vez definidas as áreas a serem abordadas pela CTPP inicia-se o processo de elaboração de uma NR:

- 1. Criação do Grupo Técnico (GT).** Pelo procedimento usual adotado pela CTPP, os GTs são constituídos por AFTs especializados em segurança e saúde, profissionais da FUNDACENTRO - o órgão vinculado ao MTE de pesquisa na área de medicina do trabalho - e membros de entidades de direito público e privado relacionados ao setor designado. O GT se reúne com o objetivo de elaborar um texto técnico básico.
- 2. Consulta Pública.** Uma vez finalizado e publicado este texto no Diário Oficial da União, ele passa por um período de consulta pública de 60 dias, em que o público em geral pode submeter críticas e sugestões.
- 3. O Grupo de Trabalho Tripartite (GTT).** Após essa etapa, um outro grupo de trabalho, o GTT, é formado, desta vez incluindo representantes dos trabalhadores e empregadores, com o objetivo de discutir e sugerir revisões ao texto técnico básico. É importante ressaltar que o GTT não pode reformular inteiramente o texto técnico básico, apenas revisar os pontos já incluídos no texto criado pelo GT.
- 4. 2ª Consulta Pública e Aprovação Final.** Uma vez finalizada a nova versão do texto, ele é novamente publicado no Diário Oficial da União para Consulta Pública. Passado o período de sugestões do público, o texto é submetido novamente à CTPP para aprovação final antes de ser publicada como Norma Regulamentadora.

---

<sup>38</sup> A CTPP e seu funcionamento são regulados pela Portaria 1.127/2003

## 4. A CT-Naval e o Procedimento de Elaboração da NR-34

Comparado ao procedimento usual de formulação de NRs via a CTPP, houve uma inovação no caso da indústria naval no sentido de aprofundar a participação de trabalhadores e empregadores. Na CT-Naval os parceiros sociais passaram a participar da própria elaboração do texto técnico básico, opinando desde a sua concepção até sua finalização.

A CT-Naval e a elaboração da NR-34 seguiu um molde diferenciado:

**1. Criação da CT-Naval.** De pronto, a CT-Naval foi constituída como uma comissão autônoma em relação à CTPP. A Portaria 64/2008 do MTE que a criou lhe confere as seguintes atribuições:

- i) “Propor ao MTE ações consideradas necessárias para a evolução das relações e condições de trabalho no setor”.
- ii) “Elaborar diretrizes para a promoção da segurança e saúde no setor de Reparo Naval, assim como para a correta contratação de trabalhadores a curto prazo”.
- iii) “Colaborar com a SIT na elaboração de roteiros de boas práticas trabalhistas para o setor”<sup>39</sup>.

Além das atribuições outorgadas às outras comissões tripartites que tem participado do processo de elaboração das NRs, a CT-Naval abarca um componente substantivo inédito, a saber, a discussão e adoção de medidas que não apenas abordam temas de segurança e saúde do trabalho, mas também um dos aspectos problemáticos do setor, a contratação de trabalhadores de curto-prazo, o que geralmente é feito através de terceirizações que acarretam na precarização do vínculo de trabalho.

**2. Constituição da CT-Naval.** Ao contrário da CTPP que designa um GT encarregado da elaboração de um texto técnico básico, a CT-Naval já foi concebida com três objetivos, um dos quais a elaboração de norma legal de segurança e saúde para o setor. Diferentemente também da CTPP, que designa um GT composto apenas por técnicos, a CT-Naval já possuía em sua composição representantes dos trabalhadores e empregadores, como se observa pela listagem de seus integrantes:

- 3 representantes do governo, sendo que um da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), um da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) e mais um da FUNDACENTRO;

<sup>39</sup> De acordo com o Artigo 3 da Portaria 64/2009 do MTE.

- 3 representantes dos trabalhadores, indicados pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos;
- 3 representantes dos empregadores, indicados pelo Sindicato Nacional da Indústria da Construção e Reparação Naval e Offshore (SINAVAL).

**3. Elaboração do texto técnico básico.** Tendo em vista esta estruturação diferenciada, o primeiro texto técnico básico contou com a participação de trabalhadores e empregadores que realizaram workshops e formaram um Grupo Técnico Tripartite (GTT). O objetivo era de elaborar um texto enxuto, compatível com outras NRs existentes. Ao longo de um ano (de 2008 a 2009) foram realizadas reuniões mensais ou bimensais. Elas foram realizadas em lugares como Rio de Janeiro, Ceará, Itajaí e Pernambuco com o objetivo de captar variações regionais do setor.

**4. Publicação e consulta pública.** O texto então passou pelo mesmo procedimento de publicação no Diário Oficial da União e consulta pública dos textos técnicos básicos da CTPP.

**5. Revisões do texto técnico básico.** O GTT fez novas reuniões para uma nova rodada de discussões e ajustes.

**6. Publicação e consulta pública.** A versão final do texto foi publicada novamente para consulta pública dentro de 60 dias.

**7. Publicação como Norma Regulamentadora.** No momento de elaboração deste documento a NR havia passado pelo período de consulta e aguardava publicação pelo MTE para entrada em vigor. Contudo, a NR-34 já tem servido como norma de orientação para AFTs, empregadores e trabalhadores.

**8. Continuação da CT-Naval.** Vale ressaltar também que, ao contrário do procedimento pela CTPP, em que os GTs e GTTs são extintos após a publicação da NR, a CT-Naval possui caráter permanente e continuará como foro de diálogo tripartite para os atores no setor.

## 5. Resultados

A repercussão positiva nas práticas de inspeção e na dinâmica de interação entre os atores engajados nesse processo que resultou na Norma Regulamentadora (NR) 34 sobre Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval. Cabe finalmente analisar de que forma essa mudança no procedimento de elaboração da NR impactou na atuação dos AFTs e representantes de trabalhadores e empregadores.

- i) Segundo relatos de **AFTs** que participaram do processo, foi preciso exercer não apenas um papel técnico, mas também um de esclarecimento, organização e auxílio na hora de traduzir em termos técnicos e jurídicos as normas discutidas. A participação na elaboração do texto técnico básico teve caráter menos político, sendo que havia comum acordo quanto à necessidade de se avançar na regulamentação do setor.
- ii) Os representantes de **trabalhadores** puderam contribuir com informações técnicas trazidas dos canteiros, como por exemplo, a necessidade de se melhorar procedimento de montagem de andaimes (item 34.11 na NR-34), tendo em vista a ocorrência de mortes.
- iii) Pelo lado dos **empregadores**, tiveram participação importante na elaboração da norma alguns estaleiros referência na adoção de boas práticas.

Os dados quantitativos são expressivos. Entre 2006 e 2010 foram fiscalizados 942 empresas da indústria naval no Brasil, sendo que 29 empresas foram interditadas e 848 autos de infração lavrados. Somente no Rio de Janeiro, estado que concentra o maior número de estaleiros, foram fiscalizadas 429 empresas, resultando em 13 interdições e 477 autuações. Importantes metas foram atingidas no que tange a regularização de itens constantes das Normas de Segurança e Trabalho, da jornada de trabalho e descanso, recolhimento de direitos previdenciários e formalização de registros.

Ademais, observou-se importante avanço no combate à terceirização. No início do programa de inspeção naval no estado do Rio de Janeiro, em 2006, os estaleiros contratavam diretamente somente 20% dos trabalhadores sendo que os 80% restantes eram contratados pelos empreiteiros e prestadores de serviço, o que é considerado inaceitável pela inspeção do trabalho que autuava pesadamente os estaleiros. Em 2010, observa-se uma inversão dessas cifras, com 80% dos trabalhadores sendo contratados diretamente pelos estaleiros e 20% contratados por meio de terceirizações. Esse quadro se deve a uma atuação mais incisiva da inspeção do trabalho, à melhoria das condições econômicas do setor, mas também à conscientização dos empregadores, algo que pode ser atribuído a sua participação na CT-Naval.

Verificou-se ainda recentemente uma queda expressiva no índice de doenças ocupacionais. Foram registradas 242 ocorrências em 2006, e em apenas 18 em 2008.

## 6. Inovação

A inovação desta boa prática que culminará na Norma Regulamentadora no. 34<sup>40</sup> foi o aprofundamento do diálogo com entidades representantes de empregadores e trabalhadores assim como a ampliação do escopo dos temas abordados nesse diálogo. Nesse sentido, caminhou-se em direção a um modelo de inspeção não só mais democrático, mas também mais generalista. Isto é, ao invés de tratar de temas pontuais separadamente (segurança e saúde e contratos) este processo, entendendo a relação complementar entre temas distintos (a precarização dos contratos levava a um maior índice de acidentes), adotou uma abordagem integrada, focada em problemas e soluções oriundos da participação e da experiência. O mecanismo de diálogo social propicia um canal efetivo e permanente de comunicação e discussão destas experiências e práticas.

## 7. Lições Aprendidas

Esta boa prática torna mais nítida a importância de se aproveitar um momento econômico para engajar principalmente empregadores na solução dos problemas encontrados em determinado setor. O diálogo deve ser aproveitado como um momento de conscientização de que o compromisso com a legislação trabalhista e os padrões de segurança e saúde no trabalho são benéficas para o setor e ajudam a posicionar de forma mais competitiva empresas dentro do mercado. O AFT deve entender o seu papel não só de aplicador de normas, mas também de facilitador do diálogo e de ator com a expertise necessária para conduzir esse processo, promovendo o trabalho decente para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

## 8. Sustentabilidade da Prática

O sucesso do modelo da CT-Naval tem alto potencial de sustentabilidade uma vez que trabalhadores e empregadores têm elevado interesse em manter um canal de discussão permanente. Por outro lado, este engajamento não tem comprometido a capacidade técnica nem tornado o processo demasiadamente lento ou burocrático. De fato, a prática

---

<sup>40</sup> A NR-34 já passou pelo procedimento de consulta pública e no momento aguarda apenas o processamento pelo setor jurídico do MTE antes de ser publicada e entrar em vigor. No momento de elaboração deste documento, a publicação da NR-34 estava prevista para dezembro de 2010.

gera maior legitimidade da norma. Isto, por sua vez, torna a sua aplicação menos onerosa para o AFT e cria incentivos para que empregadores pressionem seus pares no sentido de cumpri-las. Em suma, a prática tem propiciado uma importante externalidade positiva, a saber, a criação de um clima de cooperação entre todas as partes envolvidas, aumentando assim a eficácia da atividade de fiscalização.

Ademais, o fato da Norma Regulamentadora ter sido elaborada em conjunto reduz a probabilidade de reclamações por mudanças na estrutura da norma, criando assim um ambiente de maior estabilidade jurídica, o que facilita maior adequação do ponto de vista administrativo das empresas.

## 9. Replicabilidade da Prática

Esta boa prática tem alto potencial de replicabilidade em contextos em que já existe diálogo entre atores bem organizados (sindicatos, entidades de empregadores, etc) e a demanda por regulamentação. Este novo modelo de Comissão Tripartite vem sendo seguido dentro do próprio MTE com o estabelecimento da CT do Setor Marítimo<sup>41</sup> criada em Setembro de 2010 com o objetivo de colaborar com a SIT no cumprimento da Convenção no. 178 da OIT, assim como de outras Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil aplicáveis ao setor. Trata-se de uma boa prática que envolve menos o dispêndio com novas estruturas ou AFTs do que o engajamento num diálogo com atores relevantes, o que pode ser atrativo para outros países com limites orçamentários.

---

<sup>41</sup> [http://www.sinait.org.br/noticias\\_ver.php?id=1903](http://www.sinait.org.br/noticias_ver.php?id=1903)





## PARTE III: CONCLUSÃO

Este documento destacou três boas práticas em três áreas distintas dentro do setor marítimo. No entanto, é importante ressaltar que isto não significa que estas são práticas exclusivas ou restritas a cada uma delas. Na realidade, estas práticas são mobilizadas em todos os setores da inspeção marítima em maior ou menor grau, de acordo com as necessidades e a compatibilidade de cada uma com a forma de inspeção em cada setor. Os **Grupos Móveis Nacionais**, por exemplo, também possuem um papel importante na inspeção da pesca e da construção naval, onde igualmente se verifica a necessidade de harmonização, transmissão e intercâmbio de informações. A **coordenação com outros atores** se faz importante também na marinha mercante e na construção naval, dado o caráter interdependente dos atores dentro do setor e da necessidade de se apurar mecanismos de otimização da informação. Por fim, o **aprofundamento do diálogo tripartite** também representa um canal fundamental capaz de aumentar a cooperação e a sustentabilidade da inspeção na pesca e na marinha mercante.

O dinamismo e a flexibilidade são atributos necessários de uma inspeção do trabalho que se depara com uma realidade complexa e em constante transformação. As boas práticas brasileiras aqui descritas refletem algumas formas efetivas de lidar com isso dentro de um quadro histórico que é comum a vários países em que se partiu de uma situação por vezes deficitária de inspeção e em que hoje se busca alcançar um novo patamar de respeito aos direitos do trabalhador e de suas condições de segurança e saúde.

## Fontes e Informações Adicionais

### PUBLICAÇÕES

Brasil: Trabalho na Pesca. Estudo de Caso – Julho de 2009. SIT/MTE. Rio de Janeiro, 2009.

Diagnóstico sobre a Marinha Mercante no Brasil. SIT/CORITPA/MTE. Rio de Janeiro (sem data).

Diagnóstico sobre Pesca Oceânica. SIT / MTE. Brasília. (sem data).

Manual de Orientação – Trabalho Aquaviário. SIT / MTE. Brasília. 2005.

Nota Técnica no. 97/2008 (Terceirização na Indústria Naval). SIT, Brasília. 2008.

Diagnóstico sobre trabalho aquaviário – estaleiros”. (manuscrito). Rio de Janeiro. SIT/MTE. 2010.

### PÁGINAS DA INTERNET CONSULTADAS

OIT. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Banco de Dados de Normas Internacionais do Trabalho - ILOLEX. [www.ilo.org/ilolex](http://www.ilo.org/ilolex)

Ministério do Trabalho e Emprego. [www.mte.org.br](http://www.mte.org.br)

Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho. [www.sinait.org.br](http://www.sinait.org.br)

Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante. [www.sindmar.org.br](http://www.sindmar.org.br)

### ENTREVISTAS REALIZADAS

**Antônio Farias** – Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador Regional - CORITPA – Belém, PA

**Carlos Alberto Saliba** – Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador Regional – CORITPA – Rio de Janeiro

**Edson Rocha** – Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Niterói e membro da CT-Naval

**Luís Rodrigues Leite Penteado** - Diretor para Assuntos de Pesca, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários, Aéreos, Pesca e nos Portos

**Luiz Carlos Lumbreras Rocha** – Auditor Fiscal do Trabalho, SRTE/MTE - Rio de Janeiro

**Luiz Fernando Duarte de Lima** – Inspetor da Federação Internacional dos Trabalhadores em Transporte

**Mauro Costa Cavalcante Filho** – Auditor Fiscal do Trabalho SRTE/MTE - Rio de Janeiro

**Odilon dos Santos Braga** - Diretor Secretário, Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante

**Rinaldo Gonçalves de Almeida** – Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador Nacional CONITPA – Rio de Janeiro, RJ

**Vera Albuquerque** – Auditora Fiscal do Trabalho - Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho - SRTE- Rio de Janeiro, RJ

Foto: Projeto de fortalecimento dos serviços de inspeção do trabalho / OIT



# Anexos

## Anexo 1: Relação das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil referentes ao trabalho marítimo.

No. Convenção	Título	Data de Adoção pela OIT	Data de ratificação pelo Brasil
16	sobre o exame médico de menores (trabalho marítimo)	1921	08/06/1936
21	sobre a inspeção de emigrantes	1926	18/06/1965
22	sobre o contrato de emprego da gente do mar	126	18/06/1965
113	sobre o exame médico dos pescadores	1959	01.03.1965
125	sobre os certificados de competência dos pescadores	1966	21/08/1970
126	sobre o alojamento da tripulação (pescadores)	1966	12/04/1994
133	sobre o alojamento da tripulação (disposição complementares)	1970	16/04/1992
134	sobre a prevenção de acidentes (marítimos)	1970	25/07/1996
137	sobre o trabalho portuário	1973	12/08/1994
145	sobre a continuidade do emprego (marítimos)	1976	18/05/1990
146	sobre férias anuais remuneradas (marítimos)	1976	24/09/1998
147	sobre a marinha mercante (normas mínimas)	1976	17/01/1991
152	sobre segurança e higiene (trabalho portuário)	1979	18/05/1990
163	sobre o bem-estar dos marítimos	1987	04/03/1997
164	sobre a proteção à saúde e a assistência médica (gente do mar)	1987	04/03/1997
166	sobre o repatriamento dos marítimos	1987	04/03/1997
178	sobre a inspeção do trabalho marítimo	1996	21/12/2007
185	sobre os documentos de identidade dos marítimos	2003	21/01/2010

## Anexo 2: Exemplo de orientações e protocolo de inspeção elaborado a partir da experiência do Grupo Móvel Nacional para a Aplicação da Convenção nº 147.

### Convenção no. 147 da OIT - Inspeção das Condições de Vida e Trabalho dos Trabalhadores Marítimos

Este documento fornece um instrumento de trabalho que os auditores fiscais podem utilizar para auxiliá-los na verificação do cumprimento de condições de vida e trabalho a bordo de navios estrangeiros, em função do que prevê a Convenção no. 147 da OIT, assim como nas normas nacionais aplicáveis ao trabalho aquaviário.

Os AFT's deverão apresentar ao final de cada inspeção um relatório à autoridade de Coordenação Central da Inspeção do Trabalho.

Convenção no. 147 da OIT Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações		
Ementa	1. Procedimentos Preparatórios	Onde, como, o que fazer
	1.1 Verificar quem é o agente marítimo representante do armador	Administradora do Porto, OGMO, Praticagem ou no próprio navio
	1.2 Fazer contato com agente marítimo, informando sobre a inspeção	
	1.3 Solicitar, quando necessário, apoio de lancha ao agente marítimo	
	1.4 Na impossibilidade do item anterior oficiar a Capitania dos Portos ou o Departamento de Polícia Marítima da PF, solicitando o apoio de lancha	
2 – Procedimentos a bordo		
	2.1 Identificar-se ao vigia de portaló e ao membro da tripulação responsável pela identificação de pessoas	
	2.2 Dirigir-se ao comandante e explicar a natureza da inspeção	
	2.3 Explicar sobre a necessidade de inspecionar as instalações de bordo e documentação, solicitando pessoal para acompanhamento.	
3 – Documentação a ser solicitada		
	3.1 Lista atual de tripulantes de bordo – crew list – assinada pelo comandante	

**Convenção no. 147 da OIT**  
**Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações**

Ementa	Onde, como, o que fazer
3.2 Dados gerais do navio – ship particulars	
3.3 Contratos de Engajamento – contract of employment	
3.4 Certificado de Tripulação Mínima de Segurança- CTS – minimum safe manning certificate	O mínimo de tripulantes estipulado deve constar da crew list
3.5 Folha de pagamento da tripulação – crew payroll	
<b>4 – Contratos de Trabalho</b>	
4.1 Todos os trabalhadores marítimos a bordo tem um contrato de trabalho?	Durante a verificação física, confrontar com a crew list
4.2 Os tripulantes exigidos no Cartão Mínimo de Segurança estão contratados diretamente com o armador?	
4.3 Os contratos de trabalho estão no prazo de validade?	
4.4 No caso de contratos vencidos, estão sendo adotadas as providências para repatriação dos tripulantes ?	Caso negativo, comunicar a Pol. Federal para providências (não liberação do navio)
4.4 Os contratos são redigidos em língua compreensível pelo tripulante?	Conv. 22 da OIT
4.5 Os tripulantes tem noção das cláusulas de seu contrato?	Conv. 22 da OIT
4.6 Há fixação do contrato ou parte dele em alguma parte do navio?	
4.7 Os contratos são respaldados por alguma convenção coletiva?	
4.8 Seguem os contratos o padrão recomendado pela ITF?	
<b>5 – Salários</b>	
5.1 Foi apresentada a folha de pagamento – crew payroll	
5.2 Os salários estão sendo pagos ( adiantamentos e envios a família /cash advanced and allowments)	
5.3 Foram apresentados os comprovantes de depósito aos familiares no país de origem dos mesmos?	
5.4 Foram apresentados os comprovantes de recebimento de salários do período solicitado referente aos adiantamentos	

**Convenção no. 147 da OIT  
Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações**

Ementa	Onde, como, o que fazer
5.5 Nas entrevistas os trabalhadores confirmaram o recebimento integral dos salários?	
5.6 Os salários são compatíveis com recomendado pela ITF?	
<b>6 – Jornada de trabalho / Descanso</b>	
Checar quadro de horário e diário de bordo, além de entrevistas pessoais	
6.1 Existe quadro de horário fixado a bordo do navio em local visível?	
6.2 Através dele é possível identificar se estão sendo respeitadas os requisitos de número máximo de horas trabalhadas ou de número mínimo de horas de descanso?	
6.3 Os documentos de bordo (por exemplo, diários de bordo) confirmam o cumprimento destes requisitos?	
6.4 Existe alguma grande evidência de fadiga excessiva entre os trabalhadores marítimos?	
<b>7 – Alojamento</b>	
7.1 Os camarotes e corredores estão protegidos contra intempéries, frio, calor e ruído?(exemplo de deficiência: sistema de ventilação quebrado, ambientes com ruídos maiores que 60 dB, chuva dentro da cabine)	
7.2 Cada camarote possui uma mesa ou escrivaninha, espelho, armário para artigos de asseio pessoal, estante para livros, armário individual com cabide, cesto de lixo e está em boas condições de conservação?	
7.3 Cada tripulante possui cama individual em tamanho compatível? (dimensões interiores = 190cm X 68cm) (Brasil -198x80)	Conv. 92 art. 9º , item 16
<b>8 – Ventilação e Aquecimento</b>	
8.1 A embarcação possui sistema de ventilação em condições satisfatórias? (def.: não está quebrado, está limpo, com dispositivos de liga/ desl. funcionando)	Conv. 92 art. 7º , item 03

**Convenção no. 147 da OIT**  
**Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações**

Ementa	Onde, como, o que fazer
8.2 Embarcação é dotada de sistema de ar condicionado, bem como de calefação em condições satisfatórias?	
<b>9 – Iluminação</b>	
9.1 O casario possui sistema de iluminação adequado?(def.: lâmpada queimada)	Conv. 92 art. 9º ,
9.2 Existe lâmpada individual em cada beliche?	
<b>10 – Refeitório</b>	
10.1 Os refeitórios estão protegidos contra intempéries, frio, calor e ruído? def.: (sistema de ventilação quebrado, ambientes com ruídos maiores que 60 dB, chuva dentro)	Conv. 92
10.2 Existem mesas e cadeiras em bom estado?	
<b>11 – Áreas de Lazer</b>	
11.1 As salas de recreação estão protegidas contra intempéries, frio, calor e ruído? def.: (sistema de ventilação quebrado, ambientes com ruídos maiores que 60 dB, chuva dentro)	
11.2 A embarcação dispõe de uma sala de recreação dotada de mobiliário próprio?	
<b>12 – Instalações Sanitárias</b>	
12.1 As instalações sanitárias estão devidamente iluminadas, arejadas, com piso de material antiderrapante e com sistemas de drenagem? Def.: falta de ralo, água empossada, luz quebrada	
12.2 As pias e chuveiros possuem água quente e fria?	Conv. 92 art. 13º , item 6
12.3 As instalações sanitárias estão em permanente estado de conservação e limpeza?	
<b>13 – Lavanderia</b>	
13.1 A embarcação possui facilidades (máquinas) de lavagem e secagem de roupa em funcionamento?	Conv. 92 art. 12º , item 12



**Convenção no. 147 da OIT  
Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações**

Ementa	Onde, como, o que fazer
13.2 A lavanderia utiliza água doce?	
<b>14 – Enfermaria/Caixa de medicamentos e Exames Médicos</b>	
14.1 Existe enfermaria para os tripulantes nas tripulações acima de 15 ?	Conv 164,art 11
14.2 A enfermaria está tendo outro uso, que não aquele previsto na legislação	
14.3 Existe caixa de medicamentos a bordo	Conv 164, art 5
14.4 Os medicamentos estão dentro do prazo de validade e são indicados pelo nome genérico?	Conv 164 art 5, itens 4 e 5
14.5 Foram realizados os exames médicos nos casos de enfermidades de tripulantes.	Conv 164, art 4, c)
14.6 Foi providenciado a hospitalização ou o repatriamento quando recomendado pelo corpo médico?	Conv 164, art.13, d), e) e f)
14.7 Foi providenciado a substituição do marítimo desembarcado por recomendação médica?	Caso contrário comunicar à autoridade marítima, indagando se embarcação pode prosseguir viagem
14.8 Possui instalação sanitária dotada de água quente e fria?	
<b>15 – Alimentos e água potável</b>	
15.1 Existe quantidade suficiente de aprovisionamento de água potável para o número de tripulantes, a duração e a natureza da viagem, além das situações de emergência?	
15.2 Existe quantidade suficiente de aprovisionamento de víveres para o número de tripulantes, a duração e a natureza da viagem, além das situações de emergência?	Verificação física de paiol de gêneros e frigoríficas; exame das notas fiscais de aquisição de gêneros
<b>16 – Cozinha, Frigoríficas e Paiol de Gêneros</b>	
16.1 A cozinha possui sistema de exaustão funcionando?	
16.2 As garrafas de gás de cozinha (GLP) estão colocadas fora do recinto da cozinha?	

**Convenção no. 147 da OIT**  
**Itens a serem inspecionados a bordo das embarcações**

Ementa	Onde, como, o que fazer
16.3 As frigoríficas estão em condições adequadas ao acondicionamento dos gêneros?	
<b>17 – Saneamento de discrepâncias</b>	
17.1 Caso as recomendações feitas pela fiscalização não sejam atendidas, emitir notificação formal endereçada ao agente protetor ou agente marítimo para saneamento	
17.2 Caso o saneamento das irregularidades possa ser feito até o próximo porto nacional, efetuar comunicação ao coordenador do MTE do próximo porto	
17.3 O não recebimento de notificação, e/ou impedimento ou ainda constrangimento durante a inspeção, ensejará a comunicação à Polícia Federal para que seja ouvido o comandante	
17.4 O não atendimento das notificações ensejará a lavratura de auto de infração	
17.5 Em caso de greve da tripulação(strike), haverá tentativa de mediar o conflito, garantindo-se os direitos dos trabalhadores, inclusive o de greve	
17.6 No caso de irregularidades não sanadas referentes à segurança e saúde que impliquem em grave e iminente risco para a tripulação:  - comunicação a autoridade marítima, com descrição da situação encontrada e solicitação de retenção da embarcação até o saneamento das irregularidades  - comunicação ao mais próximo representante consular do país da bandeira	
17.7 A detenção de navios deverá ser comunicada à coordenação nacional que providenciará a comunicação ao país da bandeira e à Repartição Internacional do Trabalho	





Organização  
Internacional  
do Trabalho

Secretaria  
de Inspeção do Trabalho  
Ministério  
do Trabalho e Emprego

