



Op. 125/2017

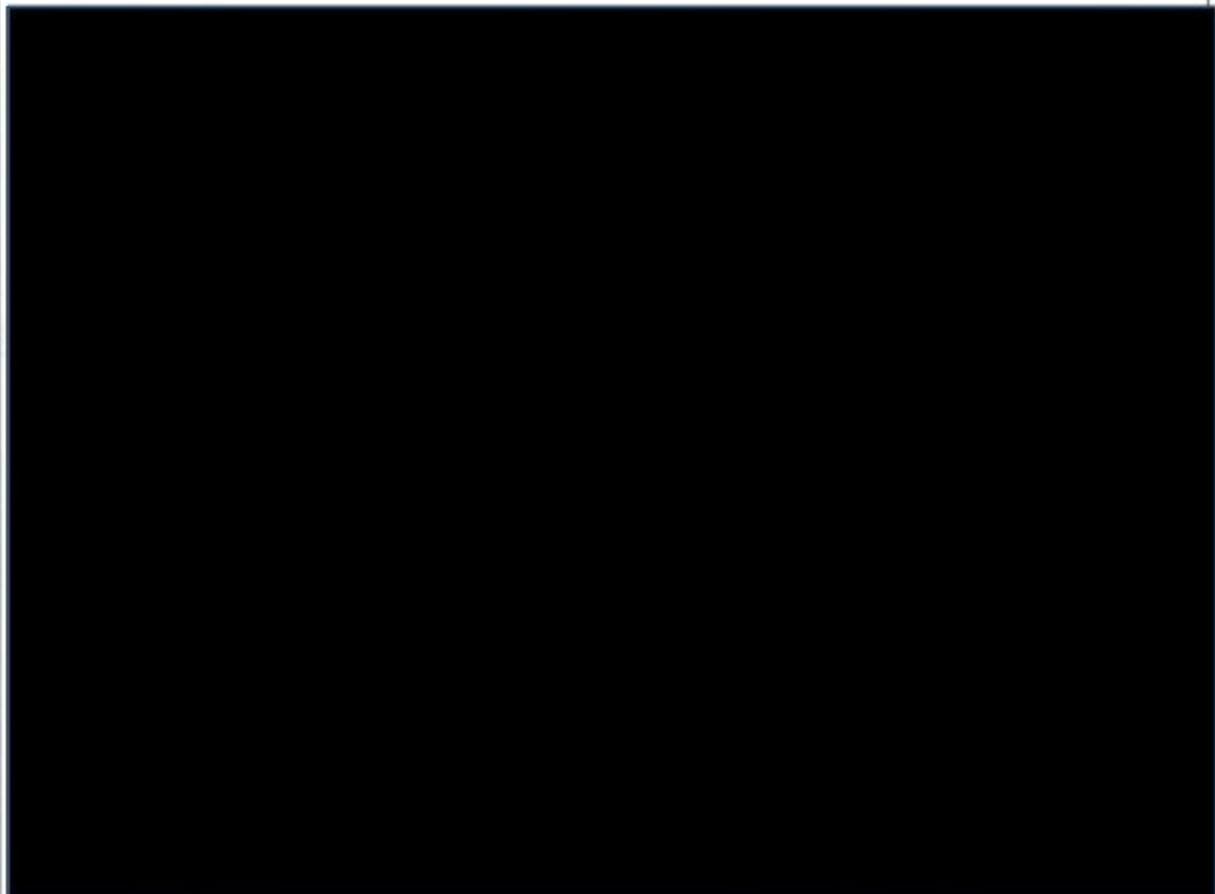
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDAZIDA] ME

CNPJ 26.522.886/0001-27

PERÍODO
25.08.2017 a 31.10.2017



LOCAL: Belo Horizonte - MG

ATIVIDADE: Lanchonete

VOLUME I DE I



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Sumário

EQUIPE.....	4
DO RELATÓRIO.....	5
1. IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	6
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS e NDFC	7
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	10
5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	10
6. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA	10
7. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS.....	13
7.1. Das condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho – Trabalho análogo ao de escravo	13
7.2. Irregularidade no registro dos empregados	27
7.3. Irregularidades na jornada de trabalho.....	27
7.4. Irregularidade na quitação do salário	29
7.5. Retenção da CTPS	31
8. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR	31
9. CONCLUSÃO	41



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

ANEXOS

VOLUME I

I. NOTIFICAÇÕES	45
II. IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS	49
III. CARTA DE PREPOSIÇÃO	55
IV. RELAÇÃO INSTANTÂNEA DE MARCAÇÕES – RIM	57
V. ESPELHO DE PONTO SEM HORAS EXTRAS	59
VI. TERMOS DE DECLARAÇÃO	61
VII. RELAÇÃO DE EMPREGADOS ATIVOS	88
VIII. RECIBOS DE SALÁRIOS	92
IX. FOLHAS DE PAGAMENTO	113
X. MEMORANDO DE ENCAMINHAMENTO E CÓPIAS DOS REQUERIMENTOS DE SEGURO DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO	165
XI. TERMOS DE RESCISÃO CONTRATUAL	175
XII. AUTOS DE INFRAÇÃO	192
XIII. NDFC	254
XIV. CAGED	277
XV. PLANILHA DE VALORES RESCISÓRIOS RECEBIDOS	290



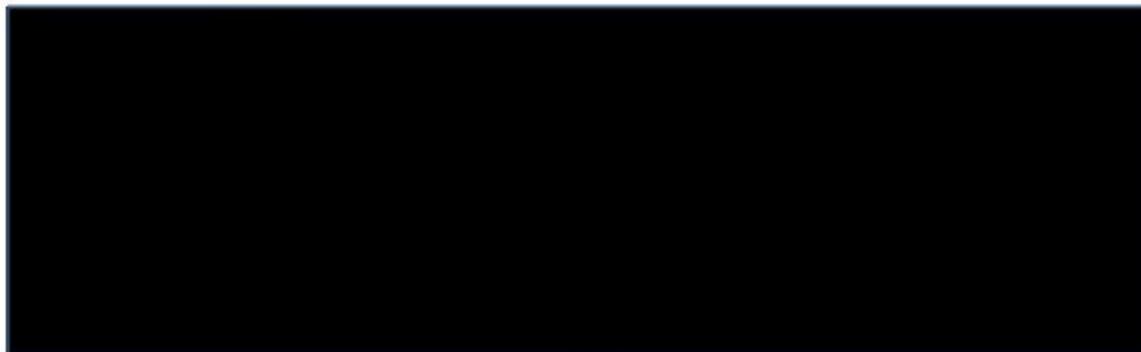
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



POLÍCIA FEDERAL





MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS

PERÍODO DA AÇÃO: 25.08.2017 a 31.10.2017

1.1 Empresa inspecionada:

[REDACTED]
CNPJ: 26.522.886/0001-27

Nome Fantasia na Receita Federal: WLJ Lanches Ltda.

Nome fantasia comercial: Come Lanches

CNAE: 56.11-2-03 – Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares

ENDEREÇO: Av. Bias Fortes, 1.122/Loja 03 e 05 – Bairro Centro – Belo Horizonte –
MG - CEP: 30.170-014

Capital Social: R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Proprietário [REDACTED]

ENDEREÇO DO ALOJAMENTO (Local da inspeção):

1) Av. Amazonas, n.º 885/Sala 309, Bairro Centro, Belo Horizonte/MG.

1.2 Empresa do mesmo grupo econômico e com trabalhadores no estabelecimento inspecionado:

LJW LANCHES LTDA - ME.

CNPJ: 06.996.608/0001-02

Nome Fantasia: Come Lanches

CNAE: 56.11-2-03 – Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares

ENDEREÇO: Av. José Cândido da Silveira, 150 – Bairro Sagrada Família – Belo Horizonte –
MG

CEP: 31.035-572

Composição societária: 1) [REDACTED]

2) [REDACTED]

Capital Social: R\$ 10.000,00 (Dez mil reais) – Cadastro da Receita Federal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	15
Registrados durante ação fiscal	04
Empregados em condição análoga à de escravo	08
Resgatados - total	08
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	08
Valor bruto das rescisões contratuais	R\$ 47.536,15
Valor líquido recebido das rescisões contratuais	R\$ 42.260,12
FGTS/CS recolhido (rescisório)	RS 5.352,35
Valor do FGTS notificado	R\$ 5.963,41
Valor Dano Moral Individual	00
Valor/passagem e alimentação de retorno	Incluído no TRCT
Número de Autos de Infração lavrados	20
Número de Notificação do FGTS	01
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	SIM



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS e NDFC

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
1)	212941909 ✓	0017272	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
2)	212957201 ✓	0000108	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
3)	212957279 ✓	0000094	Art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Retar, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.
4)	212957791 ✓	0000183	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
5)	212957830 ✓	0000574	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.
6)	212957929 ✓	0013986	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
7)	212957970 ✓	0000353	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
8)	212993259 ✓	1242156	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.2.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter dormitório com áreas dimensionadas em desacordo com o previsto na NR-24.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
09)	212993275 ✓	1241060	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.5 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter alojamento cuja área de circulação interna, nos dormitórios, tenha largura inferior a 1 m.
10)	212993283 ✓	1242172	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter alojamento com pé-direito inferior ao previsto na NR-24.
11)	212993291 ✓	1241141	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.12 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter alojamento sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.
12)	212993313 ✓	1242229	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.16 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de instalar bebedouros nos alojamentos ou instalar bebedouros nos alojamentos em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 50 trabalhadores.
13)	212993321 ✓	1242253	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.19 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter cama dupla no alojamento, com altura livre inferior a 1,10 m.
14)	212993330 ✓	1241257	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.19.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter cama dupla no alojamento, sem acesso fixo integrante da sua estrutura.
15)	212993348 ✓	1242261	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.19.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter cama dupla no alojamento, com cama superior sem proteção lateral e/ ou com altura livre inferior a 1,10 m do teto.
16)	212993356 ✓	1242270	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.21 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar os alojamentos de armários individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
17)	212993372 ✓	1242300	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.
18)	212993381 ✓	1241400	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.31 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter instalações sanitárias com pé-direito inferior ao do alojamento contíguo.
19)	212993399 ✓	1240250	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.21 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter instalações sanitárias sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.
20)	213180405 ✓	0009784	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

Notificação de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social – NDFC

N.	Número da NDFC	N.º de trab. envolvidos	Competências abrangidas	Valor total do débito noticado
01)	201.024.730	06	10/2016 a 08/2017	R\$ 5.963,41.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal do trabalho iniciada em 25 de agosto do ano de 2017, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais – SRT/MG, com acompanhamento de Agentes da Polícia Federal.

Objetivava-se apurar as condições de trabalho da lanchonete, a forma de arregimentação dos trabalhadores, além das condições de alojamento fornecido pelo empregador.

5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Trata-se de empresa de varejo alimentício, que produz sanduíches, correspondendo ao CNAE 5611-2/03 – Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares.

Na Receita Federal a empresa registrou como atividade econômica principal da empresa o CNAE 56.11-2-01 – Restaurantes e similares, sendo que a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou como a atividade real a transcrita no parágrafo anterior.

O nome fantasia registrado no cadastro da Receita Federal é “WLJ Lanches Ltda.”, mas o nome comercial explorado é “Come Lanches”.

6. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

Realizada a solicitação de apoio da Polícia Federal, foram designados dois Agentes para acompanhamento, sendo realizada a inspeção no local do trabalho na tarde do dia 25 de agosto de 2017. Na lanchonete foi encontrado em atividade o Caixa, um Chapista na produção de sanduíches e um motofrentista.

O estabelecimento possuía registro eletrônico de marcação de ponto, sendo extraída a Relação Instantânea de Marcações – RIM às 16h40min, contendo 35 marcações, envolvendo o período das 17h do dia 24/08/2017 às 16:25 do dia 25/08/2017, com registros de 10 (dez) empregados.

Já pelas entrevistas iniciais constatou-se que o ponto não auferia os horários integrais praticados, pois ficava sob a responsabilidade do Caixa, [REDACTED] realizar os batimentos no relógio, mediante o código pessoal de cada trabalhador, de todos os horários dos empregados. Assim, se realizava pelo sistema o horário contratual de seis horas diárias. Razão pela qual a inspeção do trabalho resolveu não extrair outros arquivos do REP 00008003910100821, por considerar as informações existentes imprestáveis para a fiscalização do trabalho.

Também apurou-se que uma parcela dos empregados ficavam em alojamento da empresa, nas proximidades da lanchonete. O endereço do alojamento à Av. Amazonas, 885, 3º andar, Sala 309 foi o segundo foco da equipe para realização da inspeção.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

No alojamento foram encontrados 8 (oito) empregados alojados precariamente numa edificação destinada para sala comercial, sem qualquer janela e condições de habitabilidade precárias.

Realizada entrevista com os empregados, todos migrantes do interior de Minas Gerais, alguns com moradia na Grande BH, aproveitou-se para lavrar alguns depoimentos a termo.

Durante a inspeção no alojamento, compareceu o Gerente [REDACTED] que se apresentou como responsável pelo estabelecimento e atendimento à inspeção do trabalho. Naquela oportunidade foi comunicado da situação constatada pela inspeção do trabalho, devendo o empregador acomodar os empregados em habitação digna e interromper a prestação laboral a partir daquele momento.

Foram recebidas pelo Gerente as Notificações n.º 022314/250817-001 e 022314250817/002, informando sobre os procedimentos a serem adotados pela empresa em decorrência das condições degradantes de trabalho constatada, além de solicitação de documentos e agendamento para comparecimento na Superintendência Regional do Trabalho.

No dia 28 de agosto de 2017, compareceram o proprietário [REDACTED] [REDACTED], o Caixa [REDACTED] e o Gerente [REDACTED] sendo lavrados os respectivos termos de declaração.

Como ficou esclarecido que o proprietário [REDACTED] é ex empregado de [REDACTED] o qual comanda o empreendimento da rede de lojas da Come Lanches, sendo o estabelecimento da Av. Bias Fortes uma “franquia”, verificou-se a necessidade de ouvir o Sr. [REDACTED] que compareceu na Superintendência no dia 29 de agosto para apresentação de suas declarações. Ficou esclarecido que o empreendimento conta com três estabelecimentos, sendo que o de Contagem tem o [REDACTED] como sócio e o da [REDACTED] [REDACTED] como proprietário e o da Cidade Nova o proprietário é o [REDACTED] [REDACTED]. Que [REDACTED] foi empregado da empresa por 8 (oito) anos. O estabelecimento da [REDACTED] foi adquirido da Sr.ª [REDACTED] que tinha como nome fantasia Vitaminas, sendo primeiro estabelecido uma parceria entre [REDACTED] e o [REDACTED] mas ela não conseguiu manter o empreendimento, pois tinha dívidas. Assim o estabelecimento foi totalmente adquirido pelo [REDACTED] que negociou com o [REDACTED] de administrar o estabelecimento e ser proprietário. [REDACTED] ajuda o [REDACTED] no funcionamento da loja, inclusive cedeu os funcionários que hoje atuam como Gerente e Caixa na Av. [REDACTED]. Explicou os motivos de contratar migrantes para os seus estabelecimentos, pois foi vítima de assaltos com empregados envolvidos, sendo que os de fora representaram certa segurança para o empreendimento.

Após notificado pela Auditoria Fiscal do Trabalho, o empregador alojou os trabalhadores em hotéis na Av. [REDACTED], sendo o primeiro por dois dias, pois não havia disponibilidade de acomodações nos outros dias, e o outro até o momento da rescisão. A Auditoria Fiscal do Trabalho verificou as condições de hospedagem nos dois estabelecimentos.

A contratação dos empregados migrantes se dava com contatos telefônicos por determinação da empresa, inicialmente realizados por seus empregados com seus amigos das



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

idades de origem. Posteriormente, o contato telefônico era realizado com o Gerente para conhecimento inicial da proposta de emprego e autorização para deslocamento. A passagem para Belo Horizonte eventualmente fornecida, era posteriormente descontada no recebimento do salário. O trabalhador chegava e ia ao alojamento, depois era levado ao escritório de contabilidade para assinar o contrato de trabalho, entregava a CTPS, que ficava retida, além de receber a informação que os primeiros 15 (quinze) dias de trabalho era a título de “experiência” e não era remunerado.

Constatou-se que os empregados, apesar de contratados para uma jornada diária de 6 (seis) horas, trabalhavam pela madrugada adentro até encerrar o movimento em torno da Praça Raul Soares, que variava conforme o dia de semana, sendo mais cedo entre segunda a quarta-feira, entre 1 e 2 horas da madrugada, e mais tarde de quinta a sábado, entre 3 a 5 da madrugada. No domingo o estabelecimento fechava por volta das 1h da manhã de segunda-feira, mas tinha que realizar o faxinão de todo o estabelecimento o que prorrogava o trabalho por mais duas ou quatro horas.

Havia também uma dobra de turno do chapista, que iniciava as atividades por volta das 10h da manhã e prosseguia até a madrugada, com um intervalo de 1 (uma) hora para descanso. De janeiro a julho de 2017 o empregado que dobrava era o [REDACTED] tendo como substituto na dobra em seu descanso semanal o [REDACTED]. No mês de agosto o chapista da dobra foi [REDACTED] e seu substituto [REDACTED].

O empregador adotava um intrincado sistema de recibo de pagamento, sendo um oficial e com cópia ao empregado, constando apenas o salário hora, adicional noturno e DSR sobre o adicional noturno, com desconto de INSS e vale-transporte. Ressalta-se que os empregados não acessavam o vale-transporte, pois estavam alojados bem próximo do local de trabalho. O outro recibo, sem cópia para o trabalhador, era o que realmente pagava ao empregado, consistindo em salário e comissão, com desconto do adiantamento e INSS. Para o empregado da dobra pagava um “Salário dia” e outro “Salário noite”. O salário é o salário mínimo (R\$ 937,00) mais a comissão por volta de R\$ 200,00. O adiantamento era realizado no dia 20 de mês anterior e o desconto de INSS era o constante do contracheque “oficial”. Portanto, o vale-transporte não era efetivamente descontado.

Mesmo realizando pagamento por fora, não havia quitação dos valores das jornadas extraordinárias, pois para o trabalhador da dobra ganhava-se um novo salário, sem qualquer acréscimo, para a dobra eventual da folga do chapista era quitada uma diária de R\$ 30,00 (trinta reais) e para os demais uma comissão de R\$ 200,00 que não alcançava os valores devidos pelo quantitativo de horas extraordinárias executadas.

Para a rescisão contratual dos trabalhadores combinou-se com a empresa que teríamos como base de cálculo o salário mensal de seis horas de trabalho para o setor, acrescido de 3 (três) horas extraordinárias por dia, adicional noturno, domingo em dobro, descanso semanal remunerado do adicional noturno e das horas extras. Assim o salário base para as rescisões contratuais ficou no valor de R\$ 2.082,39 (dois mil, oitenta e dois reais e trinta e nove centavos).

As rescisões contratuais dos oito empregados foram assistidas pela Auditoria Fiscal do Trabalho na Superintendência Regional do Trabalho no dia 31 de agosto de 2017. Os



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

pagamentos foram realizados em dinheiro pelo Sr. [REDACTED], acompanhado de seu advogado. Na rescisão constou valor para transporte e alimentação para o retorno a cidade de origem de seis trabalhadores. Houve ressalva nas rescisões para os valores não quitados das horas extraordinárias e seus reflexos para os meses antecedentes a rescisão contratual.

Foram expedidos os respectivos requerimentos de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado para os oito empregados e encaminhados para Brasília realizar o processamento, em 01 de setembro de 2017.

No dia 26 de setembro de 2017, o preposto compareceu na Superintendência Regional do Trabalho para recebimento dos 19 (dezenove) autos de infração lavrados.

Prorrogada a ação fiscal para 11 de outubro de 2017, para comprovação de regularização dos dois registros dos trabalhadores que não tiveram a transferência efetivada para o estabelecimento da Av. Bias Fortes.

No retorno, foi entregue ao preposto, a Notificação de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social – NDFC n.º 201.024.730, além do correspondente auto de infração por não depositar o FGTS mensalmente. Assim, totalizou nesta ação fiscal a lavratura de 20 (vinte) autos de infração e 1 (uma) NDFC. Os valores notificados se referem aos valores que constavam nas ressalvas dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho, tendo em vista o trabalho realizado na constância do contrato de trabalho, mas sem o devido pagamento das horas extraordinárias executadas, os domingos trabalhados e não recebidos em dobro, assim como as repercussões das horas extraordinárias e adicional noturno no descanso semanal remunerado (DSR).

Houve a regularização do registro e informação ao CAGED dos empregados [REDACTED] e não houve formalização de acordo de verbas remuneratórias ressalvadas nos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Ao final produziu-se planilha contendo o conjunto dos valores rescisórios quitados às vítimas. Tal planilha será juntada como último anexo deste relatório.

7. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

7.1. Das condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho – Trabalho análogo ao de escravo

Houve a caracterização do trabalho análogo ao de escravo em relação a 8 (oito) empregados, nas hipóteses de trabalho degradante e jornada exaustiva.

Para melhor compreensão de todos os fatos, reproduzimos o minucioso Auto de Infração n.º 21.294.190-9, onde se descreveu todas as constatações da Auditoria Fiscal do Trabalho:

“...Na inspeção ocorrida na tarde do dia 25/08/2017, que adentrou à noite, a equipe de fiscalização constatou a existência de empregados em atividade laboral, os quais foram identificados e lavrados a termo os depoimentos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Inspecionadas as instalações da sede da Lanchonete e as áreas de vivência, especialmente o alojamento, foi confirmada a precariedade em que os empregados laboravam.

Também se verificou alguma complexidade na organização do empreendimento e na cadeia de responsabilidades existentes, senão vejamos:

DA ORGANIZAÇÃO DO EMPREENDIMENTO

O local inspecionado, vinculado ao empregador [REDACTED] se constitui em uma lanchonete que integra um grupo de Lanchonetes que são de propriedade ou estão sob o controle e influência do senhor [REDACTED]

O senhor [REDACTED] é proprietário da Lanchonete Come Lanches, razão social LJ W LANCHES LTDA - ME, CNP 06.996.608/0001-02, localizada na Avenida José Candido da Silveira, n. 150, Bairro Cidade Nova, Belo Horizonte. Também é sócio de outra Lanchonete Come Lanches localizada na Avenida Antônio José da Rocha, n. 271, Bairro São Joaquim, Contagem, Minas Gerais. Além disso, participa da gestão da Lanchonete Come Lanches localizada no centro de Belo Horizonte e objeto desta fiscalização.

Importante salientar que o atual proprietário da Lanchonete Come Lanches do centro de Belo Horizonte, senhor [REDACTED] é ex-empregado do senhor Leandro na Lanchonete Come Lanches do Bairro Cidade Nova. Além disso, o atual gerente e o caixa da Lanchonete Come Lanches do Centro são empregados da Lanchonete Come Lanches do Bairro Cidade Nova, estando ainda vinculados àquela unidade, prestando apoio de gerência e caixa na loja fiscalizada no Centro de Belo Horizonte, sem a devida formalização da transferência de tais empregados.

Sobre as Lanchonetes denominadas "Come Lanches", o envolvimento do senhor Leandro e do senhor [REDACTED] proprietário da autuada, vale a pena citar trechos dos depoimentos prestados pelos citados e seus empregados:

1 - [REDACTED] S, empresário: "(...) QUE atualmente existem 3 (três) lojas da Come Lanches; QUE existe uma no bairro Cidade Nova, no endereço av. José Cândido da Silveira, n. 150; uma outra em Contagem, no endereço av. Antônio José da Rocha, 271, Bairro São Joaquim; QUE a terceira loja é a que está sendo fiscalizada no Centro de Belo Horizonte; QUE a loja do Bairro Cidade Nova é exclusivamente do depoente; QUE a loja de Contagem o depoente tem como sócio o [REDACTED] QUE a do Centro está em nome do [REDACTED] QUE a primeira loja é a de Contagem, que é ativa desde 2007; QUE a de Contagem tem mais ou menos uns três anos; QUE a loja do Centro funciona desde o final do ano passado; QUE o [REDACTED] já foi empregado do depoente na loja da Cidade Nova por uns 8 (oito) anos; QUE o [REDACTED] que atualmente é gerente da loja do [REDACTED] no Centro é empregado do depoente faz uns 2 (dois) anos; QUE o [REDACTED] que atua como caixa da loja do Centro também é seu empregado na loja da Cidade Nova faz uns 3 (três) anos; QUE o motivo de estes dois funcionários do depoente estarem vinculados a loja do Centro é que o depoente está tentando ajudar o [REDACTED] a recuperar a loja do Centro; QUE a atual Come Lanches do Centro funcionava anteriormente com outro nome; QUE se chamava Vitaminas e pertencia a [REDACTED] QUE como a loja de vitaminas não ia bem e que houve a oportunidade do depoente negociar com ela o funcionamento do local da Loja Come Lanches, o que de fato ocorreu; QUE entretanto, [REDACTED] não conseguiu tocar adequadamente a Loja; QUE como ela tinha dívidas de aluguel com o depoente e então assumiu aquela loja do Centro; QUE imediatamente o depoente negociou a loja com o [REDACTED], atual proprietário; QUE o depoente vem ajudando o [REDACTED] no funcionamento da loja e que inclusive cedeu os funcionários que hoje atuam como gerente e caixa da loja do Centro; QUE o processo de transferência desses funcionários ainda não se efetivou (...)".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2 - [REDACTED], empresário: "(...) QUE quando entrou na atual Lanchonete Come Lanches, foi na qualidade de gerente; QUE o proprietário da Lanchonete era o [REDACTED] QUE depois de um mês o depoente combinou com o [REDACTED] de ficar com a franquia da loja; QUE não houve um contrato formal de franquia; QUE tudo foi de boca; QUE depois tudo foi formalizado; QUE atualmente existe contrato formal de cessão da franquia (...)".

3 - [REDACTED], gerente: "(...) QUE está registrado na loja da Come Lanches no bairro Sagrada Família (Cidade Nova), tendo começado a trabalhar lá em abril de 2016; QUE havia sido contratado pelo [REDACTED] salvo engano do sobrenome, que é o dono da franquia Come lanches; QUE em setembro de 2016, passou a trabalhar na loja da Come lanches no bairro Lourdes (Centro), para o franqueado [REDACTED] QUE continua registrado na loja da Sagrada Família (Cidade Nova), mas quem faz seus pagamentos de salário atualmente é o [REDACTED] (...)".

4 - [REDACTED], caixa: "(...) QUE primeiro começou a trabalhar na Sagrada Família (Cidade Nova) (...) QUE a segunda loja que trabalhou foi em Contagem, por cerca de um mês e depois voltou para Sagrada Família, sendo que a partir de novembro de 2016 foi transferido para a unidade da [REDACTED] (...)".

Das informações e provas colhidas, constatou-se graves irregularidades cometidas contra os obreiros. Destas irregularidades, algumas apresentam inclusive elementos de condutas previstas no Código Penal, conforme descritas a seguir.

DA FORMA DE CONTRATAÇÃO E DA RETENÇÃO DAS CTPS

O atuado implementou em seu empreendimento (Lanchonete Come Lanches, localizada no centro de Belo Horizonte), a mesma forma de contratação usualmente utilizada pelo já citado senhor [REDACTED] nas demais Lanchonetes "Come Lanches". Observou-se que a maioria dos empregados era oriunda de outras regiões, especialmente do norte de Minas Gerais. A atuada, necessitando da contratação de determinado empregado, utilizava-se de seus próprios empregados para fazerem a captação do futuro empregado por meio de indicação de amigos ou parentes interessados. Uma vez havendo o interesse, o candidato ao emprego era colocado em contato direto com o gerente da Lanchonete, o senhor [REDACTED] que então fazia a proposta de emprego e combinava as condições de trabalho.

Conforme apurado, os próprios trabalhadores custeavam a passagem de deslocamento para Belo Horizonte e eram recebidos pelo gerente na rodoviária de Belo Horizonte, sendo imediatamente levados ao alojamento e, no mesmo dia, até o escritório para assinatura de contrato e entrega das CTPS. Também, no mesmo dia, iniciam suas atividades laborais.

Todos os empregados declararam que uma vez entregue a CTPS, a mesma foi mantida retida pelo empregador até a presente data, mesmo tendo havido cobrança para que fosse entregue.

Sob a forma de recrutamento, contratação e retenção da CTPS é elucidativo o que consta dos depoimentos colhidos, senão vejamos:

1 - [REDACTED] empresário: "(...) QUE o depoente tem feito contratações de empregados de fora de Belo Horizonte; QUE o motivo disso foi que o depoente estava sendo vítima de muitos assaltos, sendo que havia uma relação entre ex empregados e tais eventos; QUE então a contratação de empregados de fora representou uma certa segurança para o empreendimento; QUE a maioria dos trabalhadores que ficam, são de fora e ficam alojados (...)".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- 2 - [REDACTED] empresário: "(...) QUE a forma de contratação de pessoas do interior para trabalhar nas lojas das Lanchonetes Come Lanches sempre foi o método utilizado em todas as lojas; QUE conheceu o [REDACTED] faz uns oito a nove anos; QUE atualmente o depoente está com 10 (dez) trabalhadores, contando com o gerente; QUE tirando o gerente, todos os demais são de fora; QUE mantém o alojamento na avenida Amazonas faz uns oito a nove meses (...) QUE o depoente costuma contratar sempre trabalhadores do interior de Minas; QUE estes trabalhadores são normalmente indicados por outros que já trabalham na Lanchonete; QUE havendo vaga e interessado, o depoente conversa com o interessado, normalmente por telefone, faz a proposta de trabalho e condições de trabalho e autoriza o trabalhador a vir para Belo Horizonte; QUE paga a passagem de vinda dos trabalhadores; QUE quando os trabalhadores chegam em Belo Horizonte, o gerente [REDACTED] é quem vai até a rodoviária receber o trabalhador; QUE então o [REDACTED] pega os trabalhadores e leva até a contabilidade/escritório; QUE este escritório fica na Avenida [REDACTED] n. [REDACTED] QUE o trabalhador assina o contrato e inicia o treinamento; QUE o período de treinamento está previsto no contrato; QUE no período de treinamento os trabalhadores recebem normalmente; QUE as CIPS ficam de posse do depoente; QUE o depoente tem conhecimento de que não poderia ficar com as carteiras retidas".
- 3 - [REDACTED] gerente: "(...) QUE quando surge alguma vaga de trabalho na loja, recebe indicação dos funcionários para preencher a vaga; QUE então, liga para a pessoa indicada e combina com ela as condições de trabalho; QUE dos 13 funcionários além do declarante, os quatro motoqueiros e o [REDACTED] são de Belo Horizonte e os demais são do interior de Minas Gerais, das cidades de Coluna e Novo Cruzeiro; QUE esses funcionários do interior de Minas ficam alojados no alojamento fornecido pelo [REDACTED] situado na Avenida Amazonas, 885, no centro de Belo Horizonte; QUE antes da contratação desses oito funcionários, conversou com todos eles por telefone, combinando as condições de trabalho; QUE combinou com eles que a empresa ia fornecer o alojamento, a comida e todas as despesas do alojamento (água, luz e gás), ficando por conta deles apenas as despesas pessoais; QUE o salário combinado foi de R\$1.000,00, não sendo prometido nenhum outro valor, exceto horas-extras (...) QUE, além disso, é o declarante que entrega o contrato de trabalho para os funcionários assinarem (...) QUE os funcionários passam a documentação para contratação, inclusive a Carteira de Trabalho, para o declarante, que, então, repassa para o [REDACTED]; QUE como houve algumas situações em que funcionários perderam a Carteira de Trabalho e tiveram que tirar segunda via, as Carteiras de Trabalho dos funcionários do interior de Minas ficam com a Contabilidade e é devolvida se os funcionários pedirem (...)".
- 4 - [REDACTED] vítima: "(...) que ficou sabendo do trabalho na Lanchonete Come Lanches por meio de seu colega [REDACTED] que já trabalhava na lanchonete a mais tempo e é de Peçanha; QUE então o gerente Arleisson autorizou a vinda do depoente; QUE a passagem foi paga pelo patrão e já estava disponível na empresa Saritur; QUE o valor dessa passagem foi descontada do salário do depoente posteriormente; QUE o depoente saiu de Peçanha no dia 18 de junho e chegou em Belo Horizonte no dia 19; QUE o próprio gerente encontrou com o depoente na rodoviária e trouxe para o alojamento; QUE o depoente chegou 5 e 30 da manhã, veio para o alojamento e 10h, o gerente buscou o depoente e levou até o escritório; QUE neste dia entregou a CTPS; QUE desde este dia não devolveram a CTPS (...)".
- 5 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE veio tem quase uns quatro meses; QUE então ficou sabendo que na Lanchonete Come Lanches estavam precisando de pessoas para trabalhar; QUE só pegavam pessoas do interior para trabalhar; QUE então o depoente por meio de um dos colegas fez contato com o gerente que mandou o depoente ir até a Lanchonete durante a noite para conversar; QUE então o depoente foi até a



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Lanchonete e o gerente explicou como seria o horário e que o salário seria R\$1.000,00 e R\$200,00 de comissão por fora; QUE o gerente falou que teria um período de aprendizado de até 15 dias, que poderia ser menor; QUE enquanto estivesse treinando não ia receber; QUE teria direito apenas a comida e alojamento; QUE no mesmo dia que chegou na loja com as malas, o depoente foi levado até o escritório e lá deixou sua CTPS; QUE até hoje não devolveram a CTPS (...)"

6 - [REDACTED], vítima: "(...) Declarou QUE ficou sabendo do trabalho na Lanchonete Come Lanches por meio do primo [REDACTED] que é também de Coluna; QUE o primo já trabalhava aqui desde janeiro; QUE então o depoente perguntou para o primo se não teria uma vaga de trabalho em Belo Horizonte; QUE então o primo disse que tinha; QUE o depoente já morava em Belo Horizonte desde 2012; QUE então o depoente primeiro conversou com o gerente [REDACTED] por telefone; QUE o gerente disse que tinha de trabalhar 15 dias sem receber nada, ganhando apenas a comida e o alojamento; QUE então o depoente foi até a lanchonete e combinou com o gerente; QUE então combinou que iria trabalhar os 15 (quinze) primeiros dias sem receber e depois iria ganhar R\$1.000,00 por mês e mais R\$200,00 de comissão; QUE no dia seguinte veio para o alojamento e foi até o escritório, onde não sabe dizer o endereço; QUE no dia seguinte começou a trabalhar; QUE era dia de carnaval (...) QUE a CTPS do depoente foi entregue no primeiro dia e até hoje não foi devolvida pelo patrão (...)".

7 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE veio da zona rural de Novo Cruzeiro/MG; QUE tem um amigo chamado [REDACTED] que já trabalha nessa empresa há alguns anos; QUE a Come Lanches estava abrindo uma loja nova e precisava de gente para trabalhar; QUE o [REDACTED] ligou para o declarante perguntando se tinha interesse em vir trabalhar nessa empresa; QUE respondeu que tinha interesse e então o [REDACTED] passou seu telefone para o [REDACTED]; QUE depois o [REDACTED] ligou para o declarante e explicou como ia ser o serviço e o salário (...) QUE sua Carteira de Trabalho foi entregue para o [REDACTED] no dia 11/10/2016 e não foi devolvida até a presente data (...)".

8 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE ficou sabendo da vaga com o colega [REDACTED] e depois o gerente [REDACTED] ligou para o depoente e informou sobre as condições de trabalho (...) QUE veio de Novo Cruzeiro/MG em transporte clandestino, arcando com o próprio bolso a passagem de R\$86,00 (oitenta e seis reais) e não foi ressarcido deste valor; QUE saiu da rodoviária e foi direto para o alojamento na av. Amazonas; QUE no dia 24 de maio foi ao escritório, entregou a CTPS, assinou alguns papéis e voltou para o alojamento, colocou o uniforme e foi trabalhar (...)".

9 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE já solicitou a CTPS por duas vezes para o [REDACTED] uma vez a cerca de duas semanas e a outra ontem, pois necessita para sacar o FGTS de outro vínculo empregatício e até agora não devolveram: QUE todos os alojados estão com a CTPS em mãos do empregador (...)".

Do total de empregados que laboravam em condição análoga à de escravo, todos estavam com suas CTPS retidas. Também se apurou que os registros foram todos realizados em data posterior a aquela que deveria ter sido realizada (data do deslocamento do local de origem), conforme estabelece a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho, n.90 28.04.2011. Aliás, a autuada não cumpriu nenhuma das obrigações contidas na referida Instrução Normativa.

Como se vê, o autuado, por meio de seu gerente, arregimentava irregularmente os obreiros realizava as contratações, solicitava dos empregados as CTPS e as retinha. Com tal conduta causava graves prejuízos aos obreiros. Tal conduta, em tese, caracteriza o crime de Tráfico de Pessoas para Fins de Exploração laboral, previsto no artigo 149-A do Código Penal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

JORNADAS DE TRABALHO EXAUSTIVAS E SISTEMA DE CONTROLE DE JORNADA FRAUDULENTO

Constatou-se que a autuada contratou os obreiros para realizar jornada de 06 horas de labor, com 15 minutos de intervalo para alimentação e descanso. Entretanto, a jornada praticada era totalmente diversa da contratada.

O estabelecimento funcionava a partir das 11 horas da manhã e somente encerrava suas atividades por volta de 3, 4 ou até 5 horas da manhã, conforme o dia da semana. Para tanto, mantinha apenas uma turma de trabalhadores para cobrir todo o período de funcionamento que assim se realizava: alguns trabalhadores iniciavam as atividades por volta das 10:00h e ia até o fechamento do estabelecimento, laborando naquilo que denominavam como sendo "dobra", em jornadas diárias superiores a 16 (dezesseis) horas. Nesta situação se encontravam os obreiros [REDACTED] que laborou em "dobra" de janeiro a julho de 2017 e [REDACTED] por todo o mês de agosto de 2017 e, ainda, [REDACTED] que atuou como folguista do empregado [REDACTED] além de [REDACTED] que atuou como folguista do [REDACTED] no mês de agosto de 2017.

Outros trabalhadores iniciavam a jornada por volta das 18 horas indo até o encerramento das atividades, laborando diariamente em jornadas acima de 08 (oito) horas indo até 12 (doze) horas.

Não havia pagamento regular de horas extraordinárias. Na realidade, a autuada pagava valores "por fora" a título de comissão e, especialmente, para os trabalhadores que laboravam no sistema de "dobra", havia o pagamento de um salário adicional "por fora". Para os substitutos daqueles que faziam a "dobra", havia o pagamento de diárias no valor de R\$30,00.

Tal conduta de realizar pagamentos salariais na modalidade "por fora", por meio de fraude trabalhista, com utilização de recibos paralelos, suprime direitos laborais das vítimas, estando a indicar a prática do crime de Frustração de Direito Assegurado por Lei Trabalhista, previsto no artigo 203 do Código Penal.

Tais jornadas eram praticadas não se garantindo aos obreiros o tempo mínimo para alimentação e descanso. Tal tempo não chegava sequer aos 15 minutos, tendo os trabalhadores que fazer, durante o trabalho, um 'lanche' improvisado acomodados pelas precárias instalações da lanchonete.

Apesar de possuir sistema de controle de jornada (relógio de ponto), esse sistema era totalmente fraudulento. Não eram os obreiros quem faziam as marcações diárias das jornadas. Relatarem ter apenas uma vez usado o relógio para fazer a biometria e gerar o código de acesso, sendo que a partir de então, o caixa, de nome [REDACTED] é quem fazia diariamente todas as marcações se passando pelos empregados. Mais grave ainda, constatou-se que [REDACTED] fazia tais marcações rigorosamente marcando o horário contratado e não aquele praticado pelos obreiros.

Sobre as jornadas praticadas e a fraude que envolvia a marcação no relógio de ponto, assim informaram os envolvidos:

1 - [REDACTED], empresário: "(...) QUE o horário de funcionamento na loja da cidade Nova começa 11h da manhã a 1h da madrugada isso no Delivery; QUE o atendimento de porta começa 11h da manhã e vai até 2h da madrugada, nos dias de Domingo, Segunda e terça; E que nos outros dias vai até as 4 horas da manhã; QUE a marcação do ponto é feita no relógio de ponto; QUE a maioria dos empregados trabalha no sistema de Delivery; QUE apenas 2 (dois) empregados trabalham no sistema de atendimento de Porta, na produção, além de 4 (quatro) garçons; QUE acha que o sistema de marcação na Cidade Nova é semelhante ao da Loja no Centro; QUE na loja da Cidade Nova e Contagem não tem casos de dobra (...)".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- 2 - [REDACTED] empresário: "(...) QUE o horário de funcionamento da Lanchonete é de 18 até as 03 horas da manhã; QUE o contrato de trabalho com os trabalhadores vai de 18 horas até 24 horas (meia noite); QUE este período além da meia noite é pago com o valor dos R\$200,00 já referidos; QUE a razão para o controle da jornada ser feito pelo [REDACTED], o caixa, é que os trabalhadores costumavam fazer marcação errada, passando então o [REDACTED] a ser o responsável pelas marcações de todos os trabalhadores; QUE a marcação espelha o horário de trabalho contratado e não aquele realmente realizado; QUE a empresa fornece um lanche para os trabalhadores no período do trabalho; QUE esse lanche é normalmente uma porção de macarrão; QUE o período para fazer este lanche é de 15 (quinze) minutos (...).
- 3 - [REDACTED] gerente: "(...) que a loja abre às 11:00h da manhã, todos os dias da semana; QUE nas segundas e terças, a loja fecha às 2:00h da manhã; de quarta a sábado, fecha às 4:00h da manhã e no domingo fecha à 1:00h da manhã; QUE depois que a loja fecha, ainda é gasto um tempo para terminar de limpar e organizar a loja, recolher as mesas, cadeiras, molhos, paliteiros, etc; QUE nas segundas e terças, conseguem terminar o serviço todo por volta de 2:30h a 2:40h, ou, às vezes, até antes, conforme o movimento da loja; QUE nas quartas, costumam terminar às 4:00h mesmo; QUE de quinta a sábado, o serviço termina por volta de 4:40h; QUE, nos domingos, fazem uma limpeza geral, tirando todos os produtos dos freezers, lavando os freezers, organizando os estoques, lavando os banheiros e o salão; QUE, por isso, nos domingos, o serviço estende até por volta de 2:30h (...) QUE o trabalhador da produção [REDACTED] e o caixa [REDACTED] trabalham de 11:00h até por volta de 1:00 da manhã do dia seguinte (...) QUE na loja tem um relógio de ponto digital; QUE é o [REDACTED] do caixa quem bate o ponto dos funcionários, para o ponto ficar organizado (...)".
- 4 - [REDACTED] caixa: "(...) QUE pouco tempo depois de trabalhar na Sagrada Família foi promovido para Caixa, função que exerceu em Contagem e sempre foi Caixa na [REDACTED] QUE o horário de trabalho é das 18h às 24h, com 15 minutos de intervalo; QUE o depoente pegou o hábito de realizar o batimento dos pontos dos demais trabalhadores, pois eles pediram para fazê-lo em razão da correria do trabalho e muitas vezes deixavam o ponto em aberto, por esquecimento; QUE realiza o lançamento dos horários através do lançamento do código de cada empregado. O registro é eletrônico e pode ser realizado através da biometria ou do código pessoal; QUE o gerente e o proprietário têm ciência de que o declarante realiza o batimento dos pontos; QUE os horários de saída não espelham a realidade, mas como o declarante sai mais cedo do Caixa e é substituído pelo Gerente ele realiza os batimentos de todos no seu horário de saída (...) QUE tem conhecimento que o estabelecimento fecha altas horas da madrugada; QUE é o movimento de clientes que define o horário de fechamento da empresa, sendo que a decisão é do Gerente (...)".
- 5 - [REDACTED], vítima: "(...) ; QUE o horário de trabalho começa nos dias de segunda e terça às 18h indo até 04 horas; QUE de quarta a sábado encerra 05 ou 05 e 30h da manhã; QUE nos domingos encerra 04h da manhã após fazer o faxinão; QUE a marcação no relógio de ponto é sempre feita pelo caixa [REDACTED] QUE os trabalhadores nunca fazem a marcação; QUE a única vez que usaram o relógio foi para fazer o cadastramento; QUE almoça no alojamento, com comida feita pela própria turma de trabalhadores; QUE o que seria o jantar, a empresa fornece ou um misto ou uma porção de macarrão, como lanche; QUE o tempo para comer este lanche não pode passar de 15 minutos; QUE se passar, o gerente chama e manda voltar ao trabalho (...)".
- 6 - [REDACTED] vítima: "(...)QUE sempre fez o mesmo horário de trabalho; QUE começa a trabalhar as 18h e vai até 5 e 30h da manhã, isso de quarta até sábado; QUE domingo, vai até umas 4h da manhã; QUE segunda e terça vai até umas 3:30h; QUE costuma ter uma folga semanal na segunda ou terça, mas nunca aos domingos;



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

QUE a única vez que fez marcação no relógio de ponto foi para fazer a biometria; QUE a marcação diária do ponto é feita pelo caixa de nome [REDACTED]; QUE o almoço é feito pelos próprios colegas no alojamento, com mantimentos dados pelo patrão; QUE o jantar, como coincide com o horário de serviço, é fornecido um lanche pelo patrão; QUE o lanche no horário que seria do jantar tem de ser feito em 15 minutos; QUE durante todo o horário do trabalho somente para os 15 minutos para o lanche (...)"

7 - [REDACTED] vítima: "(...) ; QUE o horário de trabalho do depoente trabalhou no período até um mês atrás no período de 11h até 02h da manhã, sem intervalo para almoço; QUE o almoço na própria lanchonete com marmitex fornecido pelo patrão; QUE não tinha condições de parar para almoçar; QUE ia comendo e trabalhando; QUE era fornecido um lanche na hora do jantar, sem parar de trabalhar; QUE o ponto nunca foi marcado pelo depoente; QUE o depoente fez apenas o registro digital uma única vez; QUE quem faz a marcação do ponto do depoente e dos demais trabalhadores é o caixa de nome [REDACTED] (...) QUE o depoente pediu conta pois não está aguentando o sistema de trabalho; QUE se sente muito cansado, com as pernas doendo (...)"

8 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE já está trabalhando faz uns 21 (vinte e um) dias; QUE seu horário de trabalho começa 18h e na terça e quarta, vai até umas 04h da manhã; QUE de quarta até sábado, termina umas 05 horas; QUE no domingo, sai da Lanchonete umas 04 horas da manhã; QUE a marcação no horário no relógio de ponto o depoente nunca fez; QUE tem direito ao lanche e tem de comer rápido, não podendo passar de 15 minutos (...)"

9 - [REDACTED], vítima: "(...) QUE quanto ao horário de trabalho tem trabalhado muito mais do que o [REDACTED] tinha falado que seria; QUE nas segunda e na terça o movimento é mais fraco e pega serviço às seis da tarde e vai até 2:30h da manhã; QUE de quarta a sábado, de seis da tarde até as quatro da manhã, e domingo, de seis da tarde até uma hora da madrugada (...) mas desde janeiro tem feito dobra para cobrir as folgas do chapista [REDACTED] QUE nessas dobras, trabalha dois turnos, dia e noite, cerca de quatro vezes por mês (...)"

DEGRADÂNCIA DO LOCAL UTILIZADO PARA ALOJAMENTO DOS OBREIROS

Conforme já se informou, os obreiros estavam alojados em local inadequado, localizado nas proximidades do local de trabalho, à Av. Amazonas, n. 885, 3º andar.

Tratava-se de um local onde outrora funcionava comércio, na sobreloja de um prédio residencial, onde térreo e sobrelojas são áreas comerciais. O espaço comercial improvisado foi então utilizado para o alojamento dos trabalhadores. O local possuía dois pequenos espaços, sem janelas, onde se dividiam os trabalhadores. havia ainda um mezanino, utilizado para uma improvisada cozinha pelos trabalhadores.

A área utilizada para o improvisado alojamento não possuía o espaço mínimo exigido pela norma; não possuía área de circulação adequada; o pé direito era inferior ao devido; não possuía janelas; não possuía bebedouro; as camas não atendiam ao exigido pela norma; a altura das camas era inferior ao exigido pela norma; as camas (beliches) não possuíam escada de acesso; não se atendia ao limite mínimo de altura entre as camas e o teto; o alojamento não possuía armários para a guarda de pertences dos obreiros; não se providenciava a pulverização adequada do alojamento, proliferando baratas pelo local; o pé-direito das instalações sanitárias era inferior ao mínimo exigido e os banheiros não possuíam janelas.

Em razão do generalizado descumprimento das normas atinentes ao adequado funcionamento do alojamento, o ambiente existente no local era totalmente inadequado aos trabalhadores, submetendo-os à condições degradantes de alojamento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Tais circunstâncias ficam bastante evidentes a partir dos relatos das vítimas, senão vejamos:

- 1 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE no alojamento o depoente dorme no primeiro espaço com mais 5 colegas; QUE neste primeiro espaço dormem o depoente, o [REDACTED] QUE no espaço do fundo dormem o [REDACTED] QUE o beliche e o colchão são do patrão; QUE a roupa de cama é do depoente; QUE não existe armário para a guarda dos pertences; QUE quem faz a limpeza do alojamento são os próprios trabalhadores; QUE no local não existe filtro e nem água filtrada; QUE para beber água, tiram da torneira e colocam na geladeira (...)".
- 2 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE quanto ao alojamento, acha péssimo; QUE está convivendo com baratas; QUE pediram ao [REDACTED] para tomar uma providência, jogar um veneno, mas ele disse que não tinha jeito porque o lugar é muito fechado; QUE quando chegou encontrou tudo velho, colchão fedendo, com cheiro de mofo; QUE usa papelão embaixo da cama para não doer as costas; QUE a máquina de lavar estragou e ficou uns três meses lavando uniforme, roupas pessoais, roupas de cama, toalha, tudo na mão, e só foi trocada há uma semana; QUE várias camas são bambas/ QUE um dos chuveiros desliga com cinco minutos e a água fica fria, porque a chave cai; QUE a televisão não dá imagem, só chuveiro (...) QUE o alojamento é bem sufocante, porque não tem nenhuma ventilação; QUE são dez trabalhadores alojados e fica bem apertado; QUE não foi fornecida nenhuma roupa de cama e as que têm foram compradas ou trazidas pelos próprios funcionários; QUE também não tem nenhum armário, só uma prateleira no quarto dos fundos; QUE quem faz a limpeza do alojamento são os próprios funcionários, fazendo um rodízio; QUE o [REDACTED] faz vistorias no alojamento e, se não estiver limpo, ele desconta a comissão (...) QUE a limpeza do alojamento é feita depois que chegam do serviço, de manhã; QUE não dorme bem, porque é muito desconfortável; QUE acaba dormindo por causa do cansaço, que é muito (...)".
- 3 - [REDACTED] vítima: "(...) que no alojamento foi oferecido a cama e colchão, tendo que adquirir a roupa de cama por conta própria; QUE dorme num cômodo, contendo duas beliches, mas sem armário (...) QUE não fornecem papel higiênico e a limpeza dos ambientes é por conta dos trabalhadores (...)".
- 4 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE no alojamento é fornecido a cama e o colchão, sendo a roupa de cama do trabalhador; QUE não possui armário individualizado, nem fornecimento de produtos de higiene pessoal; QUE fornece material de limpeza e para alimentação, sendo que os próprios trabalhadores são os responsáveis pela limpeza (...)".
- 5 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE no alojamento teve acesso apenas ao colchão e cama, não existindo armário para guardar os pertences pessoais; QUE o ambiente era muito tumultuado, pois não tinha onde guardar as coisas, com as roupas jogadas em cima da cama, além da sujeira do ambiente e com muita barata; QUE chegava muito cansado no alojamento e não tinha nem ânimo para arrumar o alojamento; QUE toda limpeza do alojamento era de responsabilidade dos trabalhadores; QUE não havia fornecimento de papel higiênico e era adquirido pelos próprios trabalhadores; QUE a água era direto na torneira e não existia filtro; QUE no alojamento não tinha janela, era muito abafado e tinha que sair para a área externa para respirar; QUE considera que as condições do alojamento não eram dignas e se sentia ofendido pela situação vivida (...)".
- 6 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE a roupa de cama usada nos alojamentos é dos próprios trabalhadores; QUE o colchão e beliche é do patrão; QUE o fogão, geladeira e demais utensílios existentes no local são do patrão; QUE no local não tem filtro; QUE a água para beber é retirada da torneira e colocada na geladeira; QUE os



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

chuveiros tem água quente; QUE no local não existe armário para a guarda dos pertences dos trabalhadores; QUE na cozinha improvisada no mezanino alguns dos colegas costumam fazer comida (...)"

7 - [REDACTED] vítima: "(...) QUE o almoço é no alojamento; QUE a própria turma faz o almoço, cada hora um fazendo; QUE a limpeza do alojamento também é feita pelos próprios trabalhadores; QUE a roupa de cama é do depoente; QUE o colchão é mais ou menos; QUE o depoente se sente cansado; QUE no alojamento a água para beber é da torneira; QUE o depoente não está satisfeito pela condição do trabalho (...)".

TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Constatou-se, conforme se apontou, que o autuado manteve os 8 (oito) obreiros alojados em condições degradantes.

Não bastasse a degradância do alojamento, verificou-se que o empregador exigia que os empregados cumprissem jornadas exaustivas, contribuindo para a degradância das condições de trabalho.

Sobre a jornada exaustiva, cumpre abordar aspectos conceituais e jurídicos relacionados a tal hipótese do crime de submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal.

A análise da jornada, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador ao laborar não perde sua condição humana. A garantia da preservação da saúde e segurança dos obreiros no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil. Isto posto, cabe, primeiramente, lembrar o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde – OMS, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Ainda sob este prisma e considerando a preservação da saúde das pessoas no ambiente de trabalho como um direito fundamental, vale ressaltar a importância do tema jornada de trabalho para a humanidade, conforme documentado ao longo da História, em especial durante e após a Revolução Industrial.

Extremamente relevante, ao estudar os efeitos da jornada de trabalho excessiva sob a ótica dos direitos fundamentais, com destaque para o direito à saúde, é ter em conta os diversos aspectos da ordenação do tempo de trabalho, conforme abordado em publicações e sentenças dos doutos Juizes do Trabalho, Dr. [REDACTED] e Dr. [REDACTED] o aspecto quantitativo, que diz respeito a sua "duração" (quantidade de tempo de trabalho) e o chamado de qualitativo, que se refere à ritmicidade e à "distribuição" da jornada ao longo do dia, da semana ou mesmo do ano (anualização do tempo de trabalho), considerando, inclusive - além das jornadas ordinárias, horas extraordinárias, jornadas especiais, outras categorias relacionadas ao tema, como, por exemplo, a prorrogação derivada dos acordos de compensação (banco de horas), o tempo à disposição do empregador, o tempo de mera presença, o tempo de espera (legislação relativa a motorista profissional), etc.

Em outras palavras, o aspecto quantitativo revela-se no elastecimento da jornada e o outro, qualitativo, caracteriza-se por um ritmo de trabalho intenso, causado pela postura das empresas de exigir, cada vez mais, uma produtividade crescente dos trabalhadores. Portanto, mesmo no cumprimento da jornada normal, especialmente nas atividades que requerem mais concentração ou naquelas onde o desgaste físico e mental é muito acentuado, pode-se caracterizar jornada exaustiva. Na primeira hipótese, a jornada exaustiva será comprovada pelo esforço prolongado, na segunda, pelo esforço concentrado; uma pelo trabalho extenso, a outra pelo trabalho intenso, podendo incidir



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

simultaneamente ambas as hipóteses, ocorrendo uma intensificação do trabalho em todas as situações mencionadas.

O resultado dessa flexibilização da jornada de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo ou em ambos, tem sido o aumento do número de acidentes do trabalho e principalmente de doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e suicídios relacionados ao labor. Neste aspecto, vários trabalhos científicos demonstram a causalidade entre a jornada exaustiva e a elevação da frequência dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, tanto de acidentes de trabalho quanto de doenças, agudas e crônicas, incluídas aqui as chamadas doenças profissionais e as doenças do trabalho constantes na legislação previdenciária brasileira. Na ocorrência de acidente de trabalho, muitos deles graves e fatais, será determinante a diminuição e/ou perda da aptidão física, psíquica ou de ambas do trabalhador submetido à jornada exaustiva, constituindo um quadro de fadiga, com difícil delimitação entre a física e a mental, tornando-se crônica quando o repouso e o sono habituais não mais superam a sensação de cansaço. Já em caso de doenças relacionadas ao trabalho, a jornada exaustiva levando a um maior tempo de exposição aos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, que interagem de forma combinada, e acentuando o desgaste físico e/ou mental do trabalhador determinará envelhecimento precoce, diversos quadros nosológicos (com acometimento de variados órgãos e sistemas do organismo humano) e até mesmo morte precoce.

Oportuno reproduzir trechos do artigo do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. [REDACTED] "Duração Do Trabalho: O Debate Sobre A Redução Para 40 Horas Semanais": "No plano da saúde do(a) trabalhador(a), sabe-se, hoje, que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Nesse cenário, a redução da jornada ou da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Por essa razão é que as regras jurídicas reguladoras da jornada laborativa obreira não são mais apenas regras jurídicas de estrito fundo econômico, sendo também, principalmente, regras de saúde pública... Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada "infortunistica do trabalho".

Portanto, há que se considerar a elevação do risco de doenças relacionadas ao trabalho pelo viés da exposição a maior concentração ou intensidade dos fatores de risco, mas também aos agravos cuja incidência é particularmente relacionada ou elevada pela submissão dos obreiros à jornada exaustiva. Não cabendo elencar todas as doenças relacionadas ao trabalho passíveis de advir dessa condição, dada as múltiplas variáveis que podem intervir no processo de adoecimento, merecem destaque a fadiga crônica, os distúrbios ósteo-musculares, os distúrbios cardiovasculares e os distúrbios mentais – quadros variados de sofrimento mental (distúrbios do sono, alterações do humor, auto-estima baixa, fadiga mental, irritabilidade, ansiedade, depressão, suicídio). Extremamente importante destacar sob este ponto de vista as mortes súbitas ou incapacidades laborais de origem cardiovascular devidas à sobrecarga de trabalho (acidente cerebrovascular, infarto do miocárdio, insuficiência cardíaca aguda), fenômeno alcunhado *karoshi*, palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho.

Também relevante as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a jornada exaustiva, além de sua saúde, como a limitação de suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho. No âmbito familiar os transtornos sociais da jornada exaustiva podem ser devastadores, uma vez que podem pôr gravemente em perigo os papéis familiares que o trabalhador desempenha, como pai, companheiro, parceiro sexual, etc, produzindo desarmonia na relação conjugal e problemas com os filhos. Os trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas são ainda privados dos acontecimentos sociais, fato que determina sentimento de alienação e quadros de sofrimento mental. E mais, as eventuais tentativas do trabalhador de retificar ou de evitar esses problemas familiares e sociais podem levá-lo a reduzir seu tempo de sono, o que por sua vez reduz a capacidade de atenção e a produtividade, num círculo vicioso, que pode culminar em acidentes de trabalho e outros agravos à saúde, inclusive suicídio e morte. Além do comprometimento da saúde de cada um dos trabalhadores submetidos à jornada exaustiva, das repercussões familiares e sociais decorrentes que atingem seus amigos, familiares e comunidade, há que se falar ainda da importância para a sociedade como um todo da limitação real das jornadas de trabalho enquanto um mecanismo efetivo de geração de novos postos de trabalho e de combate ao desemprego.

A Constituição Federal do Brasil dá importância ao tema e prevê, no seu Art. 7º, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social": "XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais", "XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva", "XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", "IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno", "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" e "XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos". A CLT prevê como regra geral que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso (art. 66) e que será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (art. 67). Prevê ainda o intervalo para repouso ou alimentação de pelo menos 15 minutos ou 1 hora, respectivamente, para aqueles que trabalham entre 4 e 6 horas ou acima de 6 horas.

No campo jurisprudencial são ilustrativas as decisões proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho - TST atinentes a questão da extrapolação da jornada, senão vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. RESPEITO À JORNADA NORMAL DE TRABALHO. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. CUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DOS TRABALHADORES. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida. É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada "infortunistica do trabalho". Na hipótese, o MPT formulou pedido de obrigação de fazer, consistente em determinar à Reclamada a adequação da jornada de trabalho, com a fruição dos intervalos intrajornada e interjornada e indenização pelos danos genéricos causados à coletividade revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Trata-se de ação civil pública, tutela inibitória na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, bem como indenização por danos morais coletivos, relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (1º, III e IV, CF), nos termos dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas 'a' e 'd' e 84 da Lei Complementar nº 75/93, 1º, IV, e 3º da Lei nº 7.347/85. Nesse diapasão, a inobservância da jornada de trabalho, nos moldes legais, extrapola o universo dos trabalhadores diretamente contratados atingindo uma gama expressiva de pessoas e comunidades circundantes à vida e ao espaço laborativos. A lesão, portanto, extrapola os interesses dos empregados envolvidos na lide para alcançar os trabalhadores em caráter amplo, genérico e massivo. Nesse contexto, configura-se o dano moral coletivo. Recurso de revista conhecido e provido." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº TST-RR-50000-71.2007.5.20.0003. Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Publicação: 29/10/2012).

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA - EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO PREVISTOS NO ART. 59 DA CLT - DANO MORAL COLETIVO - INDENIZAÇÃO-QUANTUM- 1. Em sede de ação civil pública, o Tribunal Regional consignou que restou comprovada a reiterada prática, imposta aos empregados da Empresa Ré, de extrapolação dos limites de jornada de trabalho previstos no art. 59 da CLT, de modo que a conduta patronal implicou em prejuízo ao necessário resguardo da saúde física e mental de seus trabalhadores, sacrificados em prol dos interesses comerciais de sua Empregadora, configurando-se o dano moral coletivo. 2. Por essa razão, tendo em vista o porte econômico da Empresa Ré e a situação posta nos autos, a Corte de origem fixou em R\$ 500.000,00 o valor da indenização por dano moral coletivo, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. 3. -In casu-, a análise da configuração, ou não, do dano moral coletivo, bem como do montante devido, esbarra no óbice das Súmulas 126, 221, I, 296, I, do TST e do art. 896, -a-, da CLT." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR - 77500-38.2008.5.01.0058. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/06/2012).

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, também é significativa a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos: "... A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão-somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012).

Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88).

Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes.

Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a princiologia e os valores constitucionais. ..."

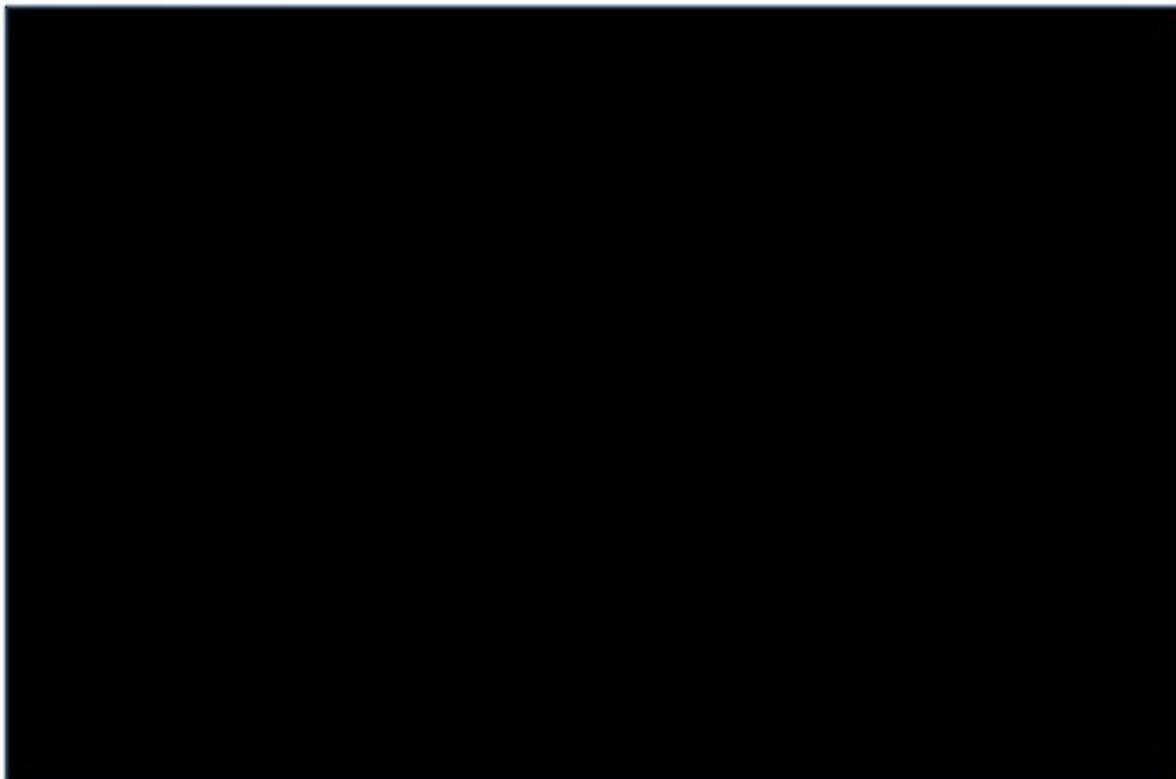
No caso em questão, o ataque à dignidade das vítimas submetidas à condições degradantes de alojamento e à jornada exaustiva é de tal monta que qualquer que seja a perspectiva, a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações as normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII) e as Seções II, III e IV do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Do conjunto das provas colhidas, além dos indícios do cometimento dos crimes 149-A e 203 do Código Penal, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 8 (oito) empregados a condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, por submeter-lhes à condições degradantes de alojamento, bem como por exigir-lhes a prestação de jornada exaustiva.

O autuado deveria ter garantido aos seus obreiros trabalho digno e decente e não o fez.

São as vítimas:





MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

7.2. Irregularidade no registro dos empregados

No estabelecimento inspecionado tinha, em 25 de agosto de 2017, 15 (quinze) empregados ativos, sendo que estavam registrados, no LRE n.º 01, apenas 11 (onze) empregados. Entre os que estavam sem registro no estabelecimento, dois foram contratados no mês de agosto de 2017 e os outros dois tinham registro em outro estabelecimento do grupo econômico.

██████████ foi admitido em 05/08/2017 e ██████████ em 16/08/2017.

██████████ Gerente, admitido em 06/04/2016 e ██████████ ██████████ Caixa, admitido em 01/04/2014 estavam sem registro no estabelecimento inspecionado. Seus registros foram realizados na empresa LJW Lanches Ltda - ME, Nome Fantasia Come Lanches, situada à Av. José Candido da Silveira, 150, Sagrada Família, Belo Horizonte - MG. CNPJ 06.996.608/0001-02. Esta empresa tem no quadro societário ██████████ preposto da autuada, e ██████████ ██████████ Com a abertura do estabelecimento na Av. Bias Fortes, com CNPJ básico diverso, a partir de novembro de 2016, os dois trabalhadores foram transferidos para o outro estabelecimento sem qualquer formalização de transferência. Tais fatos são comprovados pelo cadastro do CNPJ na Receita Federal e pelas informações extraídas do CAGED.

Como se vê, o empregador não cumpriu a determinação legal de admitir e manter seus empregados devidamente registrados no seu estabelecimento, prejudicando 4 (quatro) trabalhadores.

7.3. Irregularidades na jornada de trabalho

- a) **Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.**

Os trabalhadores são contratados para uma jornada diária de 6h, com intervalo de 15 minutos, entretanto tal jornada serve apenas para parâmetro de remuneração e para constar oficialmente como a praticada. O estabelecimento funcionava em dois turnos de trabalho. Conforme depoimentos tomados a termo o horário real da segunda turma era a partir das 18 horas, com um intervalo de 15 minutos, e jornada estendida até a madrugada, variando entre 2 ou 4 horas da manhã, dependendo do movimento.

Dentre os depoimentos ressalta-se a declaração de ██████████ ... QUE sempre fez o mesmo horário de trabalho; QUE começa a trabalhar às 18h e vai até 5h30min da manhã, isso de quarta até sábado; QUE domingo, vai até umas 4h da manhã; QUE segunda e terça vai até umas 3h30min; ...".

Também é elucidativo o depoimento de ██████████ que assim declarou: "... QUE nunca trabalhou somente das 18h às 24h, pois sempre passava do horário e largava entre 2h e 4h da manhã; QUE na segunda e terça feira era até 2h da



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

manhã, mas nos demais dias, geralmente, ia até 4h da manhã; QUE no domingo trabalhava até 1h da manhã, mas tinha que realizar o "faxinão", limpando todas as paredes para não juntar gordura, o que demora as vezes até 5h da manhã; QUE os únicos que não faziam o "faxinão" era o Caixa, o Gerente e os motofrentistas, sendo que os demais participavam...".

Houve relatos que o estabelecimento fecha apenas conforme a demanda, assim, a partir de quinta-feira até sábado, o movimento é de acordo com o ânimo dos notívagos em torno da Praça Raul Soares. Assim, como já relatado, nos domingos é o dia do "faxinão" e que tal tarefa leva no mínimo 2h para sua realização. Assim se fechar às 1h da manhã de segunda-feira o estabelecimento, os trabalhadores ficam em atividade laboral até 3h da manhã ou mais. Neste "faxinão" participavam todos os trabalhadores alojados.

Por este motivo foi lavrado o AI n.º 21.295.779-1.

b) Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho

O estabelecimento funcionava em dois turnos de trabalho um pela manhã/tarde e outro à noite. Oficialmente, seria um turno das 11h às 17h e o outro das 18h às 24h. No turno da manhã, contratado para trabalhar das 11h às 17h, mas que na verdade era praticado a partir das 10h para o chapista preparar a cozinha para produzir a partir das 11h. O funcionário da chapa realizava a dobra de turno, o qual trabalhava das 10h às 2h ou 4h da manhã, com 1 (uma) hora para descanso. O funcionário [REDACTED] realizou a dobra de turno de janeiro a julho de 2017, folgando apenas um dia, uma vez por semana. Na folga dele havia um substituto para a dobra de turno e, assim, este substituto realizava a dobra por 4 ou 5 vezes no mês. A dobra era remunerada na proporção de R\$ 30,00 por dobra. Para o [REDACTED] havia o pagamento, com recibo paralelo em que o trabalhador não ficava com a cópia, no qual consta pagamento do "Salário dia" e "Salário noite" no valor de R\$ 937,00 cada, além de uma comissão com valor variável próximo de R\$ 200,00. Não há qualquer menção ou remuneração para as horas extraordinárias. Em agosto, [REDACTED] foi substituído pelo empregado [REDACTED] e o substituto do [REDACTED] que era [REDACTED] passou a ser o [REDACTED].

Para os dois trabalhadores que realizavam a dobra diariamente, seja [REDACTED] [REDACTED] de janeiro a julho de 2017, ou [REDACTED] [REDACTED] não era permitido gozar 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho. Quando largavam cedo o serviço era no mínimo 2h da manhã, tendo relato de trabalho até às 5h da manhã, sendo que no outro dia já estavam no local de trabalho às 10h da manhã. Então o intervalo gozado variou de 5h a 8h entre duas jornadas diárias de trabalho e nunca de 11 horas, excluindo o dia da semana em que gozavam o repouso semanal remunerado. O cansaço do trabalho era tão intenso que um trabalhador informou que já sentiu dores na perna de não conseguir ficar em pé, necessitando deitar-se no chão para recuperar as forças físicas.

Assim, o empregador descumpriu o ordenamento laboral em vigor ao deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho para os dois trabalhadores acima citados.

Por este motivo foi lavrado o AI n.º 21.295.797-0.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

c) Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados

A Auditoria Fiscal do Trabalho no início da ação fiscal obteve no estabelecimento a emissão do RIM (Relação Instantânea de Marcações) do REP 00008003910100821, onde estão registrados os eventos das últimas 24 horas, alcançando 35 marcações de ponto ocorridas entre às 17:00 do dia anterior até às 16:25min do dia 25/08/2017. Extração realizada às 16:40. Entretanto, no decorrer da inspeção do trabalho foi descortinando que o ponto não era fidedigno, pois as marcações eram de responsabilidade do funcionário [REDACTED]

Os empregados realizavam o cadastramento das digitais e de um código para registro do ponto, depois o código era repassado para o [REDACTED] que realizava os lançamentos dos horários. O Caixa, além de realizar para terceiros o registro, o fazia de forma fraudulenta, pois não registrava o horário efetivamente realizado e sim o horário da jornada contratada. Assim verifica-se que o horário mais tarde registrado foi de um motofrentista - [REDACTED] às 2h05min, sete empregados tiveram o registro realizado à meia-noite, de forma britânica (00:00), sendo que todos trabalharam no dia 24/08/2017 até a madrugada. A fraude imediatamente constatada foi com o empregado [REDACTED] que estava trabalhando na cozinha no momento da inspeção e não tinha registro de entrada no REP. Seu último registro tinha sido realizado à meia-noite do dia anterior.

Dos oito trabalhadores que foram resgatados da condição de trabalho análogo à de escravo, todos declararam que nunca registraram os pontos, apenas assinavam no final do mês um impresso com a jornada que a empresa registrava como praticada.

A empresa investiu num equipamento moderno de controle de jornada, mas era pura maquiagem para a fraude perpetrada contra os trabalhadores, os quais sequer recebiam pelas horas extraordinárias executadas, conforme autuação específica.

Como se vê, o empregador fraudou a sua obrigação legal de consignar efetivamente os horários praticados pelos empregados, sendo que no estabelecimento estavam em atividade 15 (quinze) empregados no dia da inspeção.

Por este motivo foi lavrado o AI n.º 21.295.783-0.

7.4. Irregularidade na quitação do salário

Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

A empresa desenvolveu um intrincado sistema de pagamento de salários, envolvendo adiantamento por volta do dia 20 de cada mês, pagamento de salário no início do mês, sendo que o empregado recebia um contracheque que não espelhava a realidade e assinava outro, sem cópia para o trabalhador, que constava o valor real de recebimento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Mesmo assim, não estavam integralmente espelhados, nas parcelas quitadas, os valores devidos aos trabalhadores, como se relata abaixo.

Os trabalhadores realizavam longas jornadas de trabalho, apesar de serem contratados para jornadas diárias de 6 (seis) horas, sendo a mais praticada a que se iniciava às 18h e se estendia pela madrugada até 2h ou 4h da manhã, inclusive no domingo. As folgas sempre eram concedidas durante o início da semana. Outros tinham jornadas das 11h às 17h, mas que se iniciava para o chapista por volta das 10h. Os intervalos de descanso eram de 15 minutos. No estabelecimento o chapista tinha jornada dobrada, ou seja iniciava às 10h e era estendida até a madrugada seguinte, além de um substituto para a sua dobra na sua folga. Para este trabalhador era concedido um descanso de 1 (uma) hora. Todo o controle de jornada era fraudado, conforme autuação específica realizada pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

Portanto, toda a jornada extraordinária não era reproduzida nos pagamentos realizados pela empresa, seja no contracheque recebido pelos empregados ou nos recibos sem cópia para os mesmos. Conforme declarado pelo preposto e proprietário de fato do estabelecimento, Sr. [REDACTED] a média salarial recebida pelos empregados era de R\$ 1.200,00, sendo a remuneração quitada com um pequeno adiantamento no dia 20 de cada mês, entre R\$ 200,00 e R\$ 400,00, e o restante no início do mês subsequente. Entretanto, conforme levantamento realizado pela Auditoria Fiscal do Trabalho para basear as rescisões contratuais, o salário integral e mensal dos trabalhadores deveria ser no valor de R\$ 2.082,39, pois estavam sendo sonegados os valores das horas extraordinárias, o seu reflexo no descanso semanal remunerado e a falta de dobra nos domingos. Situação que se agrava para os trabalhadores que realizaram dobra de turno no período.

Para ilustrar vamos reproduzir os documentos de quitação salarial de [REDACTED] na competência julho de 2017, para verificar o que ocorria. No contracheque com contra-recibo para o trabalhador, o qual estará espelhado na folha de pagamento oficial do empregador para efeitos de incidência de encargos sociais, temos para [REDACTED] o total de vencimentos no valor bruto de R\$ 942,82, composta das seguintes parcelas: Adicional Noturno 40%, Salário Base Horista, DSR Ref Salário, DSR s/Adicional noturno e Arredondamento do Mês. Nos descontos constou o Desc. Vale Transporte, Desc. Arredondamento Mês Anterior e INSS Folha, num total de R\$ 125,82, sendo o salário líquido de R\$ 817,00 (oitocentos e dezessete reais). No dia 20 de julho de 2017, constou na planilha, com assinatura do trabalhador, o recebimento de adiantamento no valor de R\$ 400,00. No recibo paralelo, sem cópia para o trabalhador, mas com assinatura do trabalhador, constou: "Salário dia" de R\$ 937,00, "Salário noite" R\$ 937,00 e Comissão R\$ 209,20, totalizando R\$ 2.083,20 de salário bruto, com descontos de Adiantamentos de R\$ 403,66 e INSS de R\$ 75,38, totalizando R\$ 479,04 de descontos, sendo o salário líquido de R\$ 1.604,16 (mil seiscentos e quatro reais e dezesseis centavos). Lembre-se que a jornada trabalhada do citado trabalhador, no período de janeiro a julho de 2017, era com dobra de turno e trabalhava das 10h da manhã até a madrugada do outro dia, não existindo, assim, remuneração adequada para as horas extraordinárias. Parcela do prejuízo fica demonstrada pelos valores rescisórios quitados com o trabalhador, conforme cópia anexa. Os demais trabalhadores do rol desta autuação tiveram, também, a mesma repercussão negativa em suas remunerações.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O vale transporte, apesar de descontado no contracheque oficial e na folha de pagamento, não repercutia no salário real recebido, conforme ficou comprovado pelos documentos analisados.

A conduta do empregador configurou largo prejuízo para o salário integral de seus empregados, além das repercussões negativas para as incidências dos encargos sociais.

Foram prejudicados um total de 8 (oito) trabalhadores.

Por este motivo foi lavrado o AI n.º 21.295.792-9.

7.5. Retenção da CTPS

A maioria dos trabalhadores eram migrantes do interior do Estado de Minas Gerais, sendo contratados com a promessa de alojamento e alimentação gratuita, tendo como despesa apenas os gastos pessoais.

Chegando o trabalhador, o mesmo era imediatamente levado ao alojamento e, no mesmo dia, até o escritório para assinatura de contrato de trabalho e entrega da CTPS.

Todos os empregados declaram que uma vez entregue a CTPS, a mesma foi mantida e retida pelo empregador até a data da inspeção do trabalho, mesmo tendo havido cobrança por parcela dos trabalhadores para que a CTPS fosse entregue.

Dentre os depoimentos tomados a termo cita-se o de [REDACTED] que confirma a retenção da CTPS, pelo trecho reproduzido a seguir: "... QUE a CTPS foi entregue ao Gerente no escritório, no dia 13/04/2017, sendo que nunca mais a devolveram; QUE o Gerente chama-se [REDACTED]; ... QUE já solicitou 2 (duas) vezes para o [REDACTED] uma vez a cerca de duas semanas e o a outra ontem, pois necessita da CTPS para sacar o FGTS de outro vínculo empregatício e até agora não devolveram; QUE todos os alojados estão com a CTPS em mãos do empregador...". Depoimento lavrado a termo em 25 de agosto de 2017.

Por este motivo foi lavrado o AI n.º 21.295.727-9.

8. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

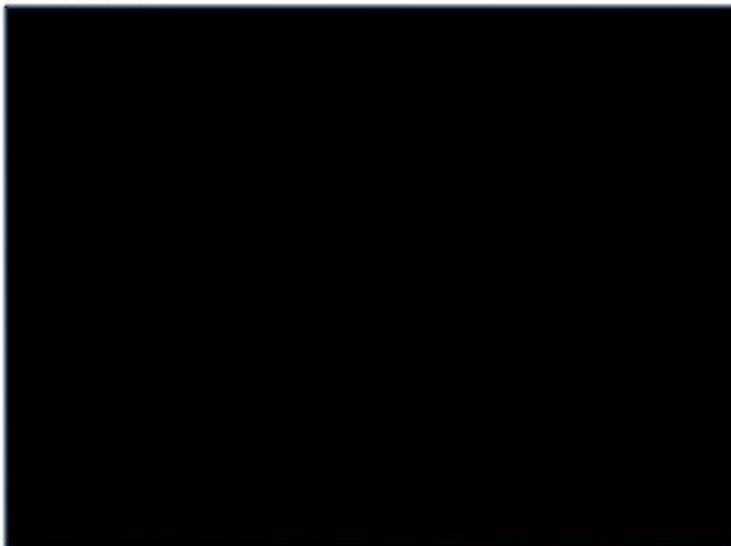
Conforme já mencionado, após a inspeção no estabelecimento, a equipe de fiscalização se dirigiu ao local disponibilizado pelo empregador a oito empregados para fins de alojamento, situado na Av. Amazonas, 885, 3º andar, sala 309, bairro Centro, Belo Horizonte/MG, a cerca de 500 metros do local de trabalho. Os oito trabalhadores instalados no alojamento eram migrantes provenientes de municípios do interior de Minas Gerais. Além deles, havia um nono empregado que pernoitava no alojamento eventualmente.

Esse local disponibilizado pelo empregador aos trabalhadores para fins de alojamento e demais áreas de vivência (instalações sanitárias, cozinha, local de refeições e lavanderia) era



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

absolutamente improvisado e impróprio. Tratava-se, de fato, de duas salas comerciais interligadas e um mezanino sobre elas, acessado por uma escada em espiral. As salas eram utilizadas como dormitórios, havendo um pequeno banheiro entre elas. Já no mezanino funcionavam a cozinha, o local de refeições e a área de serviço (lavanderia), além de outra minúscula instalação sanitária.



Perspectiva de uma das salas comerciais usadas como alojamento: área do cômodo incompatível com o número de alojados, área de circulação comprometida, pé-direito muito baixo, camas com gambiarras, falta de janelas, falta de armários para guarda de pertences pessoais.



Perspectiva da outra sala comercial, com as mesmas irregularidades. Detalhe das camas sem afastamento uma da outra, em razão da exiguidade do espaço (com uso de lençóis na tentativa de proporcionar um mínimo de privacidade), e da proximidade entre as camas superiores dos beliches e o teto, decorrente do subdimensionamento do pé-direito.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

De fato, o que se verificou na ação fiscal foi, em apertada síntese, a utilização como alojamento de um local absolutamente improvisado, não projetado, nem planejado para a habitação de pessoas, mas que servia como tal, sem quaisquer projetos de adequação/reforma e sem a devida preocupação com o dimensionamento dos espaços, com suas características construtivas, com sua condição sanitária e com a disponibilização de equipamentos mínimos para a vivência dos alojados. Em decorrência dessa improvisação, os trabalhadores estavam ali vivendo de forma muitíssimo precária, sem mínimas condições de conforto, higiene, privacidade e, em especial, de dignidade.

Como já relatado, tais condições de alojamento, somadas a outras graves infrações às normas de proteção do trabalho (as quais devem ser analisadas, não individualmente, mas como um todo, em suas inter-relações), configuravam condição degradante de trabalho e, portanto, trabalho análogo ao escravo. Vejamos.

Em primeiro lugar, o alojamento disponibilizado aos trabalhadores estava superlotado, abrigando uma quantidade de trabalhadores superior ao que sua área física comportava. Dito de outra forma, os dormitórios do alojamento tinham áreas em desacordo com o previsto na Norma Regulamentadora 24 (NR-24), que estabelece as dimensões mínimas aceitáveis para fins de proporcionar aos trabalhadores algum conforto, arejamento, privacidade e condições para circulação, organização e higienização do local.

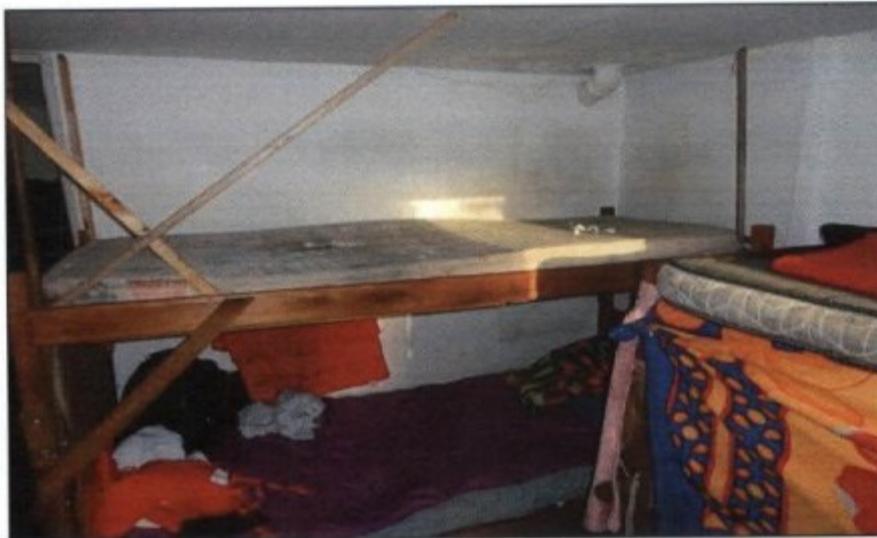
À época da ação fiscal, o imóvel abrigava um total de oito obreiros (e, eventualmente, nove), distribuídos em cinco camas duplas (do tipo beliche), ficando três camas no primeiro cômodo e duas no cômodo dos fundos. Conforme previsto no item 24.5.2.2 da NR-24, deve ser garantida, ao lado de cada cama, uma área de circulação de 0,87 m², mais uma área de armário de 0,27 m² (isto sem prejuízo da área de circulação interna com largura mínima de 1,00 m, prevista no item 24.5.5 da citada norma). Contudo, os dormitórios em questão não dispunham de tais áreas, pois a quantidade de camas neles colocada não era compatível com o espaço e o arranjo físico (formato dos cômodos) disponíveis, ao que as áreas mínimas de circulação e de armário laterais às camas não eram observadas. Na verdade, as camas ficavam encostadas ou muito próximas uma à outra, mal havendo espaço para circulação ao seu redor, e ainda menos para a colocação de armários (que, de fato, não existiam – irregularidade objeto de autuação específica).



Detalhe das camas sem afastamento uma da outra, em razão da exiguidade do espaço (com uso de lençóis na tentativa de proporcionar um mínimo de privacidade).



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Na outra sala comercial, a mesma situação.

Pelas mesmas razões, a área mínima de circulação interna exigida no item 24.5.5 da NR-24 (de largura mínima de um metro) também não era observada. De fato, ainda que as camas tivessem sido colocadas encostadas uma à outra e às paredes, o espaço para movimentação nos cômodos era exíguo, em certas partes chegando a ser inferior a 0,40 metro.



Perspectiva da primeira sala comercial, com a área de circulação subdimensionada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Detalhe da área de circulação na passagem de uma sala comercial para a outra.

Também o pé-direito dos dormitórios era inferior ao exigido na NR-24, que estabelece as dimensões mínimas aceitáveis para fins de proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de ventilação/ arejamento, iluminação natural e conforto térmico. Conforme previsto no item 24.5.6, alínea “b”, da NR-24, o pé-direito do alojamento deveria ser de, no mínimo, 3,0 (três) metros. Nada obstante, era de apenas 2,0 (dois) metros em um dos dormitórios e 1,9 (um vírgula nove metros) no outro, ou seja, em ambos os casos, menos de 70% do mínimo exigido em norma.



Detalhe da diminuta distância entre as camas superiores dos beliches e o teto.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Mesma situação na outra sala comercial.

Além da superlotação e das diminutas dimensões do pé-direito, que, por si sós, já comprometiam a circulação do ar, as salas comerciais que serviam de dormitório simplesmente não tinham quaisquer janelas, o que tornava os locais quentes, abafados, malcheirosos e lúgubres. Registre-se que foi observada a existência de janelas no pavimento superior, o mezanino, tratando-se, todavia, de basculantes com área útil de ventilação exígua, insuficiente para atender o próprio mezanino e, por óbvio, incapaz de oferecer condições adequadas de arejamento no pavimento inferior, onde situados os dormitórios.

Cumprir registrar a importância do dimensionamento adequado do alojamento (dos seus espaços, do seu número de usuários) e da adequação de suas características construtivas (altura do pé-direito, existência de janelas). Sem sombra de dúvida, tais características são determinantes das condições de arejamento, organização, limpeza, privacidade e conforto nos dormitórios, e, conseqüentemente, repercutem na saúde dos trabalhadores. Assim é, pois, tais condições determinam, em grande medida, a qualidade do sono dos trabalhadores e, portanto, a qualidade de seu descanso entre as jornadas de trabalho. Tal descanso era especialmente importante no caso, haja vista que os obreiros laboravam em horário noturno, encerrando a jornada de trabalho já na madrugada ou mesmo ao amanhecer, conforme o movimento de clientes da lanchonete.

Como outra decorrência do uso improvisado de salas comerciais para alojar pessoas, irregularidades semelhantes às dos dormitórios foram também constatadas nas instalações sanitárias do alojamento, que eram duas, cada uma com um vaso sanitário, um lavatório e um chuveiro. O que se verificou, na verdade, foi que as instalações sanitárias não haviam sido devidamente projetadas, pois eram de tamanho bem diminuto (uma com 1,54 m² e outra com 1,08m²), com pé-direito muito baixo (de apenas 1,90m, menos de 64% do mínimo exigido em norma) e igualmente sem janelas ou outro recurso qualquer para proporcionar a exaustão/ventilação do ambiente. De fato, toda a condição de alojamento oferecida aos trabalhadores era improvisada e inadequada e as irregularidades das instalações sanitárias representavam tão somente mais um aspecto desse improvisado.

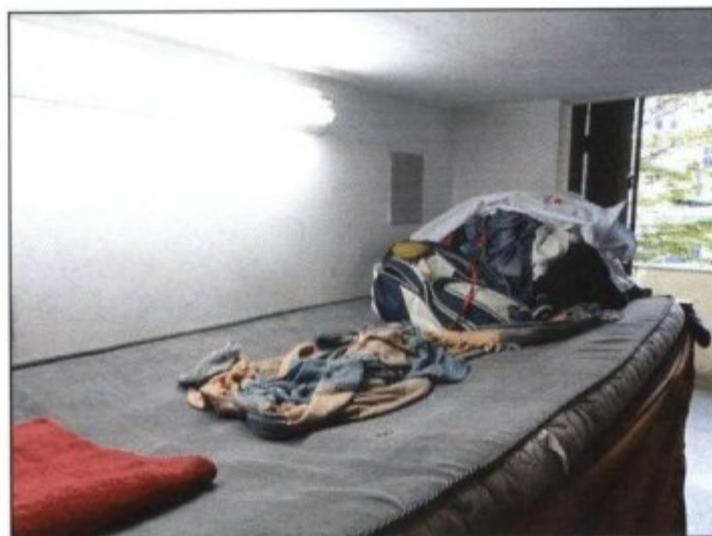


MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Também foi constatado que o alojamento não havia sido provido de alguns dos equipamentos ou recursos essenciais exigidos em norma com o fim de propiciar aos obreiros o mínimo de conforto e higiene e, principalmente, preservar sua saúde. Tais equipamentos incluem bebedouros com água potável e armários para guarda dos pertences pessoais dos trabalhadores, os quais, todavia, não haviam sido assegurados aos alojados. As camas, por sua vez, ainda que fornecidas, não atendiam a requisitos mínimos de conforto.

De fato, restou verificada a inexistência de qualquer bebedouro ou equipamento similar, para proporcionar aos trabalhadores água seguramente potável, fresca e em condições higiênicas, conforme exigido em norma. O descumprimento, pelo empregador, de tal obrigação, levava os trabalhadores a coletar a água de beber da torneira da pia e consumi-la diretamente, sem que fosse submetida a qualquer processo de filtragem ou purificação, medida especialmente importante em face da possibilidade de contaminações no sistema de tubulação ou decorrentes da má conservação e falta de limpeza da caixa d'água. Cabe ressaltar a importância do acesso à água seguramente potável para a preservação da saúde humana, bem como lembrar que o consumo de água não potável pode propiciar a ocorrência de variadas doenças infectocontagiosas e parasitárias, vez que pode servir de veículo para diversos agentes patogênicos.

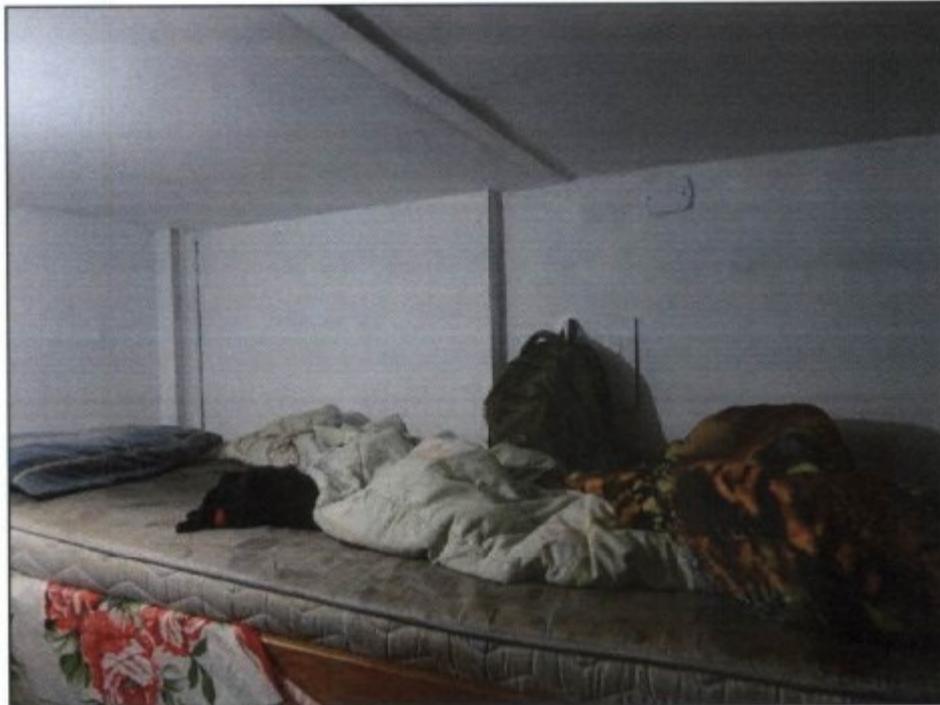
Os pertences pessoais dos trabalhadores – suas mochilas, roupas e itens de higiene pessoal, etc. – acabavam por ter de ser deixados dentro de bolsas, malas e caixas de papelão no chão, em mochilas deixadas sobre as camas, sacola pendurada na parede, varais amarrados nas camas ou onde mais fosse possível, dado que não havia, no alojamento, armários onde os trabalhadores pudessem guarda-los organizadamente. Tudo que havia para tal finalidade era uma pequena prateleira metálica de quatro divisórias e um compartimento de lona e zíper, este, contudo, adquirido por um dos próprios trabalhadores. A par do desconforto que gerava para os trabalhadores, tal situação ainda prejudicava a organização, limpeza e higienização do local, assim como comprometia o espaço para circulação, que já era exíguo.



Mochilas e roupas mantidas sobre as camas, dada a inexistência de armários para sua guarda de forma organizada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Mesma situação na outra sala comercial.



Pertences pessoais em caixa de papelão e em malas e bolsas no chão.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Detalhe da única estrutura (prateleira metálica) fornecida pelo empregador para guarda dos pertences pessoais dos trabalhadores. Demais pertences amontoados em caixas, malas e bolsas no chão.



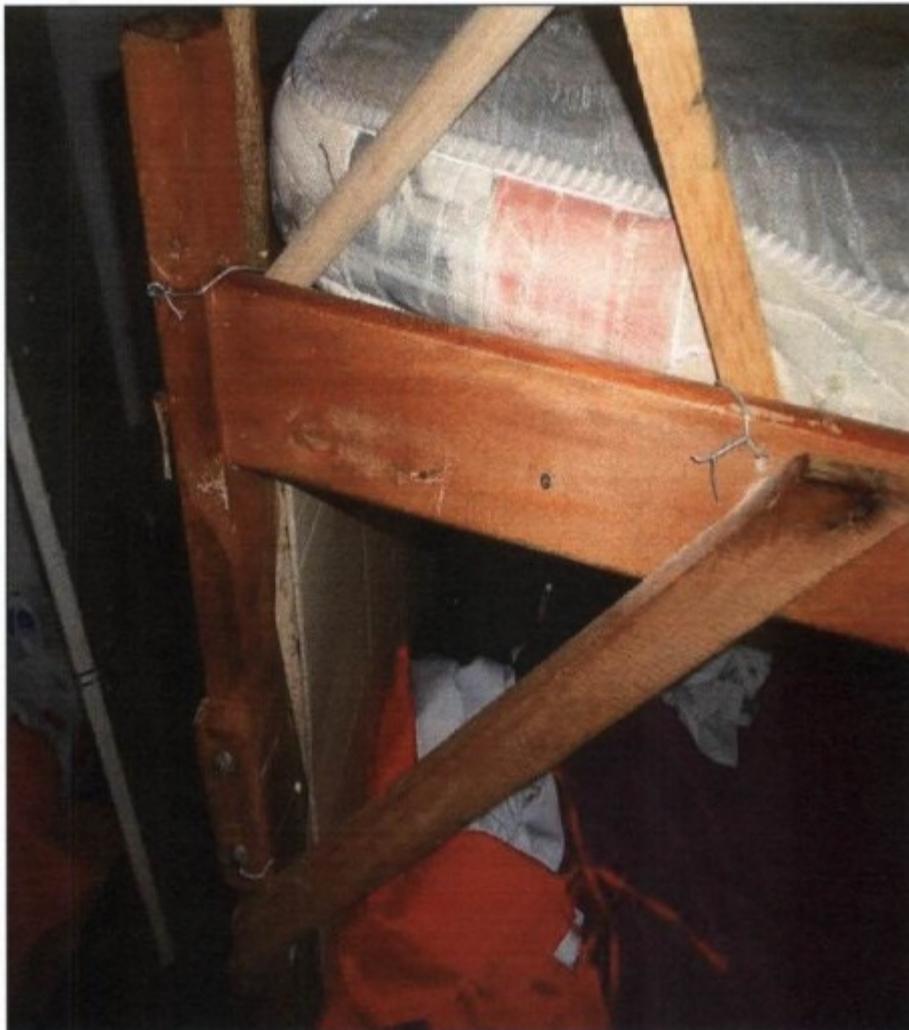
Detalhe do "roupeiro" de lona e zíper providenciado por um dos próprios alojados. Demais pertences amontoados sobre a cama, dada a falta de recursos adequados para sua guarda

Por sua vez, as camas fornecidas pelo empregador no alojamento também apresentavam várias irregularidades. Em razão da diminuta altura do pé-direito das salas comerciais (como retro descrito) e pretendendo abrigar no alojamento mais pessoas do que o espaço comportava (como também já relatado), o empregador improvisou adaptações nos beliches disponibilizados aos alojados, cortando uma parte dos seus montantes (para diminuir sua altura) e remendando-os com o uso de gambiarras feitas com ripas de madeira, pregos, parafusos e arames. Todos os cinco beliches existentes no alojamento eram assim construídos e não atendiam a diversos requisitos de segurança e conforto previstos na NR-



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

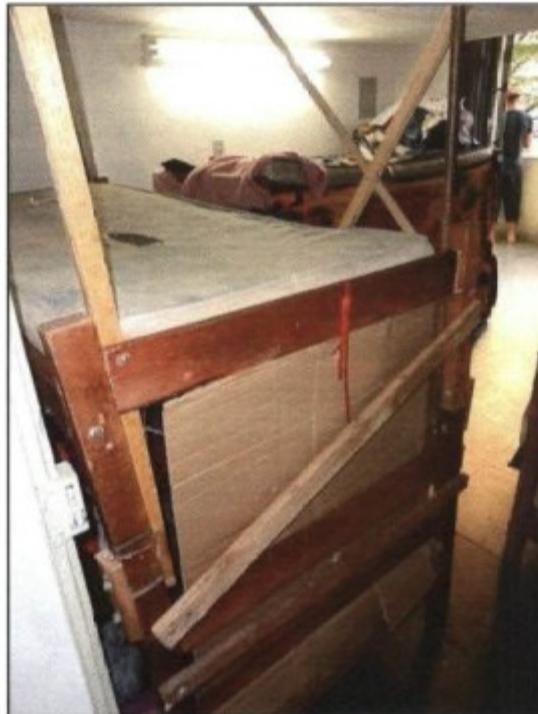
24. Em primeiro lugar, pelas razões expostas, eles não possuíam a altura livre mínima exigida entre cama superior e cama inferior (1,10 metros). A altura entre camas nos beliches não passava de 0,80 (zero vírgula oitenta) metros, ou seja, era cerca de 30% inferior ao exigido em norma, não sendo possível sequer assentar-se sobre a cama sem ter de fletir a coluna ou pescoço. Exatamente o mesmo acontecia com a altura livre entre a cama superior e o teto, que também deveria ser de, no mínimo, 1,10m, mas não passava de 0,80m. Ademais, os beliches não tinham proteção lateral, nem escada de acesso à cama superior, o que tinha de ser feito escalando-se a estrutura da cama, sem o mínimo de segurança e conforto e, ademais, comprometendo, aos poucos, a rigidez e estabilidade dos beliches. Na verdade, como já mencionado, toda a condição de alojamento oferecida aos trabalhadores era improvisada e inadequada e as irregularidades apresentadas nas camas representavam tão somente mais um aspecto desse improvisado.



Detalhe das gambiarras nas camas, para que coubessem nas salas comerciais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Outra perspectiva das gambiarras

Por fim, porém não menos relevante, as condições sanitárias do alojamento também eram precárias. Conforme relato dos trabalhadores, havia uma infestação de baratas no local, tendo a equipe de fiscalização observado algumas delas passeando pelas estruturas das camas dos obreiros. A NR-24 estabelece a obrigatoriedade de pulverização do alojamento a cada 30 dias, porém, os oito trabalhadores alojados foram questionados sobre a pulverização ou dedetização do local, ao que relataram nunca ter ocorrido desde que foram instalados ali.

Em suma, os trabalhadores foram encontrados instalados em um local improvisado, superlotado, abafado, escuro, malcheiroso, desprovido de recursos mínimos necessários para sua saúde e conforto, e que, nessas condições, não atendia aos requisitos normativos para um alojamento digno. As irregularidades verificadas ensejaram a lavratura dos competentes autos de infração, cujas cópias seguem anexas ao presente relatório.

9. CONCLUSÃO

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803, deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º *A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:*

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.” (grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: “*abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.*”

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de duas condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às condições degradantes de trabalho e jornada exaustiva. Identificou-se, ainda, evidências do cometimento do tráfico de pessoas, conduta esta prevista no art. 149 A do Código Penal. Também se identificou indícios do cometimento do crime previsto nos art. 203 do Código Penal.

Cumpra citar orientações produzidas pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, as seguintes:

“Orientação 03 – Jornada de trabalho exaustiva é a que por circunstância de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo a sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade.” (grifo nosso)

“Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” (grifo nosso)

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal [REDAZIDA] que se observará de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre magistrado: “*A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.*”

Ainda, com firmeza, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: “*A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.*”



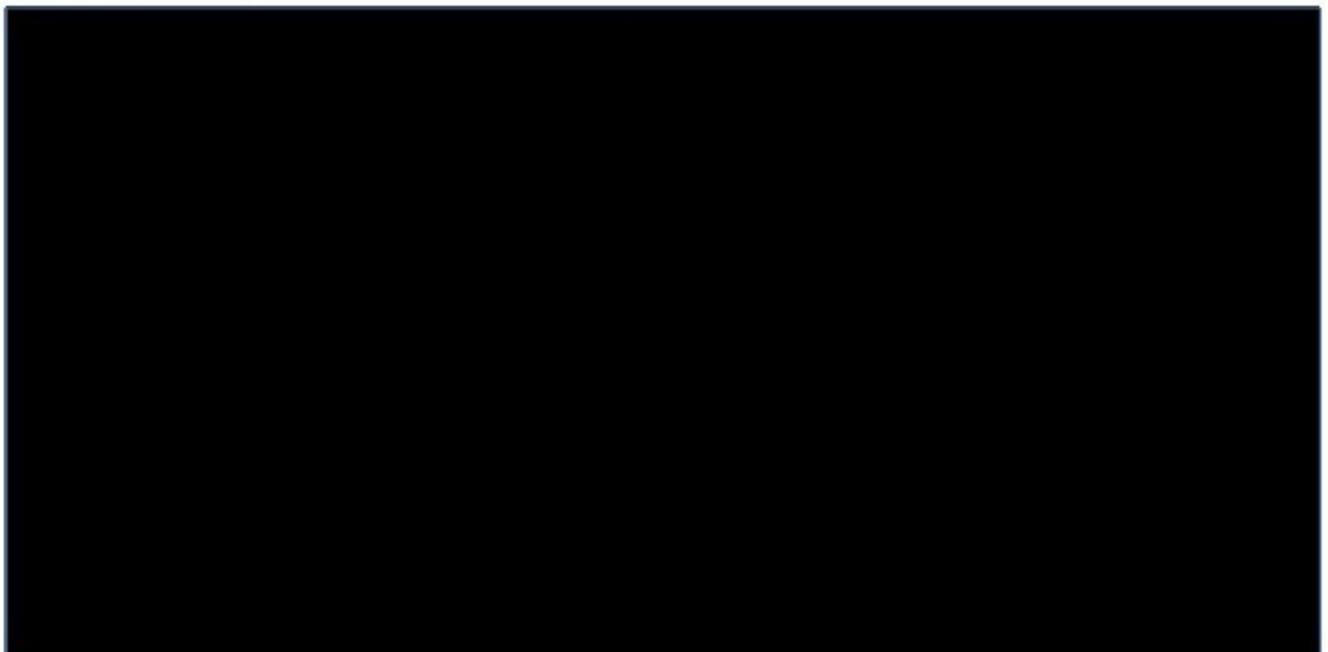
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Destaca-se pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar os aspectos da “escravidão moderna”, conforme ementa abaixo:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-222 DIVULG 09-11-2012 PUBLIC 12-11-2012)

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal, além do cometimento de tráfico de pessoas (art. 149-A do Código Penal) e supressão de direito trabalhista (art. 203 do Código Penal).

Segue-se a listagem das 8 (oito) vítimas da submissão a condição análoga à de escravo:





MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

8)

[REDACTED]
[REDACTED] limitado em: 18/05/2017 , afastado em: 25/08/2017.

Diante dos graves fatos relatados propomos o encaminhamento de cópia do relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal, para as providências que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório à Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Belo Horizonte, 31 de outubro de 2017.

[REDACTED]
Coordenadora do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo em Minas Gerais
Auditora Fiscal do Trabalho