

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

MANSERV MONTAGEM E MANUTENCAO S/A  
PERÍODO  
10/09/2020 A 17/09/2020



## Sumário

ANEXOS .....	3
EQUIPE .....	4
DO RELATÓRIO .....	4
• IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E PERÍODO DA AÇÃO .....	4
• DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....	4
• RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....	6
• DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....	6
• DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....	7
DO CONJUNTO DE IRREGULARIDADES VIOLADORAS DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES .....	18
• DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO NULO DE PLENO DIREITO .....	18
• DO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES .....	23
• DO DESLOCAMENTO IRREGULAR DE TRABALHADORES .....	26
• DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO .....	29
• DA RESTRIÇÃO DE LOCOMOÇÃO FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO .....	32
• DA AUSÊNCIA DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID19 .....	33
• DA DEGRADÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E ALOJAMENTO .....	36
• DA ANÁLISE CONJUNTA DAS GRAVES IRREGULARIDADES RELATADAS .....	41
DOS DEPOIMENTOS DOS TRABALHADORES .....	44
• Termo de Depoimento de: [REDACTED] .....	44
• Termo de Depoimento de: [REDACTED] .....	45
• Termo de Depoimento coletivo trabalhadores de Cubatão.....	47
CONCLUSÃO .....	50

## Anexos

<u>NOTIFICAÇÕES</u> .....	57
• <u>Notificação Trabalho Escravo IN 139</u> .....	57
• <u>Notificação para apresentação de documentos</u> .....	58
<u>AUTOS DE INFRAÇÃO</u> .....	60
• <u>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.</u> .....	60
• <u>Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.</u> .....	74
• <u>Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.</u> .....	81
• <u>Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.</u> .....	86
• <u>Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.</u> .....	90
• <u>Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.</u> .....	95
• <u>Disponibilizar dormitório do alojamento em desacordo com as características estipuladas no item 24.7.2 da NR 24, e/ou disponibilizar instalação sanitária que não seja parte integrante do dormitório localizada a uma distância superior a 50 m (cinquenta metros) dos mesmos, e/ou que não seja interligada por passagem com piso lavável e cobertura.</u> .....	97
• <u>Oferecer local para tomada de refeições em desacordo com as características estabelecidas no itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR 24.</u> .....	99
<u>TERMOS DE DEPOIMENTOS</u> .....	101
• <u>Termo De Depoimento trabalhadores</u> .....	101
• <u>Termo de Depoimento preposto empresa</u> .....	121
• <u>Termo de Depoimento proprietário da chácara Ribeiro</u> .....	124
<u>GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO</u> .....	125
<u>TERMOS DE RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO</u> .....	188
<u>COMPROVANTES DE DEPÓSITO</u> .....	314
<u>CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS</u> .....	376
<u>ACORDO COLETIVO DE TRABALHO</u> .....	517
<u>DECRETO PREFEITURA</u> .....	523

### EQUIPE

- [REDACTED] AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO – CIF 3570 [REDACTED]
- [REDACTED] AGENTE ADMINISTRATIVA – SIAPE 21 [REDACTED]
- [REDACTED] SOLDADO PMMG - MASP 170 [REDACTED]
- [REDACTED] ARGENTO PMMG - MASP 16 [REDACTED]

### DO RELATÓRIO

- IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E PERÍODO DA AÇÃO

EMPREGADOR : MANSERV MONTAGEM E MANUTENÇÃO S/A

CNPJ: 54.183.587/0002-21

CNAE: 43.21-5-00 - Instalação e manutenção elétrica

LOCAL DE FISCALIZAÇÃO: Araxá/MG

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: R [REDACTED]

- DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	222
Registrados durante ação fiscal	222
Empregados em condição análoga à de escravo	63
Resgatados - total	63
Mulheres registradas durante a ação fiscal	02
Mulheres (resgatadas)	02
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

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	63
Valor bruto total das verbas salariais devidas em razão da ação fiscal	R\$ 394.187,40
Valor líquido recebido em ação fiscal	R\$ 362.442,25
FGTS/CS recolhido sob ação fiscal	R\$ 39.907,54
Valor bruto das rescisões contratuais	R\$ 233.030,83
Valor líquido recebido das rescisões contratuais	R\$ 213.223,20
FGTS/CS recolhido resgatados (mensal e rescisório)	R\$ 27.970,02
Valor do FGTS notificado	R\$ 0,00
Valor Dano Moral Individual	R\$ 0,00
Valor/passagem e alimentação de retorno	R\$ 0,00
Número de Autos de Infração lavrados	08
Número de Notificação do FGTS	00
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	00

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

• **RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
22.033.981-3	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º C 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.
22.035.918-1	001775-2	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.
22.053.953-7	001737-0	Art. 1º da Lei nº 9.029/1995.	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.
22.035.924-5	001398-6	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.
22.062.288-4	000978-4	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
22.062.289-2	124273-3	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.
22.062.290-6	124272-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.7.2, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 24.7.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar dormitório do alojamento em desacordo com as características estipuladas no item 24.7.2 da NR 24, e/ou disponibilizar instalação sanitária que não seja parte integrante do dormitório localizada a uma distância superior a 50 m (cinquenta metros) dos mesmos, e/ou que não seja interligada por passagem com piso lavável e cobertura.
22.062.291-4	124268-7	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Oferecer local para tomada de refeições em desacordo com as características estabelecidas no itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR 24.

• **DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL**

Trata-se de ação fiscal mista, com fulcro no art. 30, § 3º do Decreto Federal n.º 4.552, de 27/12/2002, iniciada em 10.09.2020, realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho da Gerência

Regional do Trabalho de Uberaba/MG com o fim de apurar veracidade da denúncia do cometimento de graves irregularidades trabalhistas. Reportava a contratação de cerca de 150 trabalhadores pela empresa Manserv Montagem e Manutenção no município de Araxá/MG, sem o registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, assim como o atraso de salários devidos a estes trabalhadores.

A ação fiscal iniciou-se no dia 10.09.2020, no período da tarde, com deslocamento da equipe até o hotel Dona Beija, no município de Araxá/MG, local onde denunciante reportaram que a empresa estaria realizando treinamentos para prestação de serviços diversos de manutenção na parada anual de manutenção da empresa Mosaic Fertilizantes do Brasil, com unidades nos municípios de Araxá/MG e Tapira/MG.

- DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

No dia 08/09, sétimo dia útil do mês, trabalhadores entraram em contato com a Agência Regional do Trabalho de Araxá/MG, relatando que estavam em treinamento no hotel dona Beja desde o dia 24/08 e não haviam recebido os salários do mês de setembro. A unidade fez contato com o assistente administrativo [REDACTED] que se identificou como responsável pela área de recursos humanos dos trabalhadores de Araxá, informando que a empresa analisaria o ocorrido e regularizaria a situação. No dia 09/09, trabalhadores refizeram contato com a agência do trabalho em Araxá informando a mesma condição, e nova tratativa foi tentada pelo órgão, no sentido de regularizar a situação, e a empresa foi evasiva, informando que estavam tratando da questão. No dia 10/09, após reiteradas reclamações dos trabalhadores, a chefia de fiscalização decidiu por realizar uma ação fiscal para verificar in loco, juntos aos trabalhadores, o que realmente estava ocorrendo. Nesta data, por volta das 14:40, a fiscalização chegou ao hotel Dona Beja, dando início ao procedimento fiscal.

No local, havia cerca de 60 trabalhadores para os quais a empresa ministrava treinamento de saúde e segurança do trabalho, necessários para a execução segura das atividades de manutenção industrial, em razão da multiplicidade de riscos existentes nas plantas das fábricas, e exigência da empresa contratante, bem como orientações sobre as atividades a serem desempenhadas na planta industrial. Informaram que até o momento não haviam recebido os salários de agosto, e que suspeitavam que não estariam registrados.

A partir de então, a fiscalização passou a tratar com o funcionário [REDACTED] que se identificou como administrador do contrato da Manserv na parada de manutenção da Mosaic Fertilizantes em Araxá. Inquirido acerca do pagamento dos salários dos trabalhadores, o administrador informou que a empresa havia firmado um acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores em Montagens Industriais em Geral do Estado de Minas Gerais, cuja Cláusula Nona condicionava a admissão ao término de todos os treinamentos e à aprovação no teste de COVID19 a ser realizado pelo contratante oportunamente. De pronto, a fiscalização informou ao representante da empresa que a referida cláusula seria nula de pleno direito, porquanto contrariava disposições de proteção ao trabalho, nos termos do art. 444, da CLT, bem como o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos Consolidação das Leis do Trabalho, conforme art. 9º da CLT. A decisão em comento será abordada em tópico específico do presente relatório.

Ato contínuo, o empregador foi notificado através da NAD 35707310092020-01 a apresentar comprovação do registro dos trabalhadores que ali estavam, bem como o recibo de pagamento de salários da competência 08/2020.

O administrador do contrato, após ser informado pela fiscalização acerca da invalidade da cláusula, fez contato com a sede da empresa, e informou que haveria uma predisposição a retroagir os registros dos trabalhadores e realizar o pagamento dos salários devidos desde o início do período de treinamento.

Em seguida, a equipe voltou a conversar com os trabalhadores que estavam em treinamento no hotel, e que segundo informações havia cerca de 80 trabalhadores migrantes que estariam alojados em duas chácaras em Condomínio de chácaras denominado Via Verde, a cerca de 10 quilômetros do Hotel em que os trabalhadores realizavam o treinamento e a 08 quilômetros da saída da cidade. Relataram que estavam alojados de forma improvisada, em galpão que eles intitularam como “pavilhão”, sujeitos a intempéries, com instalações sanitárias subdimensionadas e com restrição da liberdade em razão do horário do fechamento dos portões.

Neste momento a equipe acionou a Polícia Militar de Minas Gerais para viabilizar a segurança durante a inspeção física, e agendou o encontro para as 17:00 em posto de combustível na saída da cidade.

Por volta das 17:15 a equipe chegou na primeira chácara, denominada “Chácara

Ribeiro". No momento da inspeção, havia cerca de 25 trabalhadores no local, e todos eles informaram que estavam aguardando procedimentos administrativos da empresa para iniciar os trabalhos na empresa Mosaic, como confecção de crachás e realização dos testes de COVID para ingressarem na planta industrial. A chácara Ribeiro alojava 54 trabalhadores. Neste ponto, impende destacar que a chácara é projetada para a realização de eventos festivos, como festas de aniversários, casamentos dentre outros tipos de reunião.

O local possuía uma edificação de alvenaria que, segundo informações dos trabalhadores presentes no local, abrigava os trabalhadores que haviam chegado anteriormente e já estavam trabalhando na parada de manutenção da empresa Mosaic. A fiscalização entendeu que a diferenciação entre trabalhadores, oriundos da mesma cidade e contratados para exercerem as mesmas funções, configurava prática discriminatória e feria a dignidade dos trabalhadores alojados na parte externa, o que será abordado em tópico específico.

Esta edificação era contornada por uma grande estrutura metálica em formato de "L", aberta nas laterais e destituída de qualquer tipo de forração. A empresa estava em processo de instalação de alguns tapumes de madeirite para improvisar uma subdivisão da área comum em quartos. Todavia, nenhum dos conjuntos de cama organizados dispunha da necessária privacidade, conforto e isolamento acústico necessários para que os horários de descanso dos trabalhadores.

Não havia armários individuais para que os trabalhadores guardassem seus pertences. No local havia somente alguns armários coletivos que atendiam grupos de 04 ou 05 trabalhadores. Os pertences ficavam depositados no chão, por sobre cadeiras ou mesas, violando a privacidade e segurança patrimonial dos trabalhadores.

O fornecimento de roupas de cama era insuficiente, e devido ao local ser parcialmente aberto, os empregados relataram que passaram bastante frio a noite, inclusive tendo que dormir de calças jeans e tênis para amenizar a sensação térmica desconfortável em razão da queda de temperatura a noite.

No local havia apenas dois chuveiros para que os 33 trabalhadores resgatados no local realizassem sua higienização corporal. Apenas um deles possuía porta e condições de garantir privacidade no momento do banho. O segundo banheiro era improvisado em um cômodo originalmente projetado para funcionar como mictório em eventos. Um chuveiro foi instalado de forma improvisada junto ao mictório. Não havia porta neste cômodo, e os trabalhadores que tinham

que fazer uso desta instalação para tomar banho tinham sua intimidade violada durante a higienização corporal, devido ao subdimensionamento da quantidade de chuveiros, à ausência de portas e pelo local ser utilizado pelos demais trabalhadores para urinar. Neste banheiro não havia local para que os trabalhadores pudessem colocar os produtos de higiene pessoal, como shampoo, bucha e sabonete, que eram acomodados por sobre os mictórios. As roupas e toalhas eram sobrepostas de forma improvisada em uma cadeira no mesmo ambiente.

No local havia 04 vasos sanitários. Embora a proporção estivesse adequada nos termos da NR-24, não havia nos vasos assentos sanitários. Eventualmente se algum trabalhador sujasse o vaso durante o uso, aqueles que fizessem o uso na sequência poderia entrar em contato com excrementos contidas no vaso, expondo-os a riscos biológicos como bactérias, fungos, vírus, protozoários e metazoários veiculados em restos de secreções. Os trabalhadores ainda relataram que o fornecimento de papel higiênico era insuficiente, e que compravam o produto de higiene coletivamente. De igual forma, não havia sabão ou sabonete líquido para higienização das mãos.

Já com relação ao fornecimento de água, verificou-se que no local havia um bebedouro industrial com duas torneiras, sendo apenas uma delas de jato inclinado. Os trabalhadores armazenavam água em galões de 5 litros e havia compartilhamento de copos no local, o que é vedado pela legislação, e agravado pelo cenário pandêmico enfrentado atualmente.

As condições de habitabilidade do segundo alojamento guardavam semelhança com o primeiro. Havia uma grande varanda subdividida parcialmente por uma parede com um grande vão. A parte inferior era destinada à acomodação de 13 (treze) trabalhadores. A área era coberta por estrutura metálica, aberta em duas laterais (com um toldo que poderia fazer as vezes de uma parede de forma improvisada). O local ficava sujeito a sujidades e às oscilações térmicas da região. Havia ainda uma edificação composta por um quarto, uma pequena sala e uma área retangular. A estrutura abrigava 10 trabalhadores. Não havia armários individuais no local, apenas um guarda-roupa pequeno em cada ambiente. Assim como os demais resgatados na chácara, nenhum dos trabalhadores havia sido registrado e não haviam recebido os salários do mês de agosto.

Na chácara, havia dois filtros de água do tipo residencial. Copos de plástico e de vidro eram compartilhados pelos trabalhadores, intensificando o risco de contaminação por coronavírus no alojamento.

A partir de então a equipe passou a colher informações iniciais com os trabalhadores

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

acerca do contrato de trabalho pactuado entre eles e o contratante, perquirindo sobre as condições de trabalho, alojamento, registro, jornada de trabalho, transporte, pagamento de salário, dentre outras questões.

Com relação à contratação, o mecanismo engendrado pelo empregador ocorreu de forma semelhante com relação à maioria dos trabalhadores, contemplando os que realizaram os treinamentos nas cidades de Camaçari e Cubatão. Os trabalhadores informaram que o processo havia se dado da seguinte forma: os encarregados foram comunicados pela empresa que haveria parada de manutenção na unidade da Mosaic de Araxá, para que os mesmos repassassem a informação aos trabalhadores e montassem suas “turmas”. Neste ponto, impende esclarecer que os encarregados, de igual forma, são contratados como empregados pela Manserv para execução das obras.

Os trabalhadores foram comunicados pelos encarregados, através de aplicativo “Whatsapp” que o treinamento para admissão teria início no dia 20.08 no saguão do hotel Lopes, às 08:00, em Cubatão. Neste ponto, impende destacar que a empresa já trata os trabalhadores como “colaboradores”, jargão utilizado por empresas para se referirem ao seu quadro de empregados.



/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

Os trabalhadores iniciaram os treinamentos no dia 20/08, com jornada pré-estabelecida de 06 horas diárias, conforme cabeçalho abaixo, de treinamentos necessários para a prestação laboral na empresa contratante. Neste ponto, cumpre acrescentar que, embora os certificados informem jornadas de treinamento de seis horas, os trabalhadores relataram que os treinamentos ocorriam com jornada diária de 08 horas.

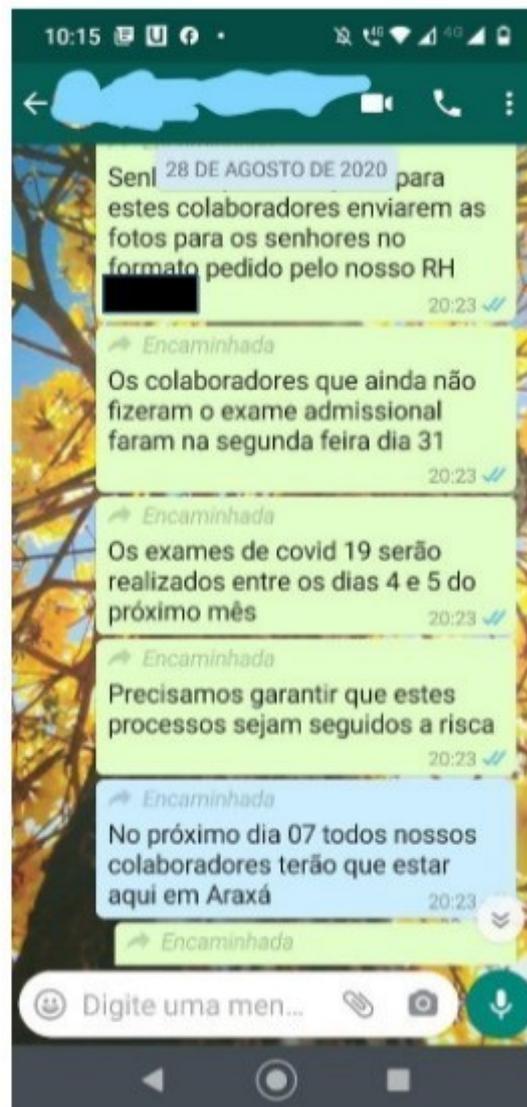
Os exames admissionais foram realizados de forma concomitante ao período de treinamento, entre os dias 21/08 e 31/08. As carteiras de trabalho foram solicitadas no treinamento no dia 23/08 para todos os trabalhadores. Estes, por sua vez, deveriam entregar as CTPS para funcionário da empresa conhecido como [REDACTED]. Abaixo, empregado conhecido como [REDACTED] informa que estaria saindo do escritório para recolher as CTPS de todos os trabalhadores que estavam em treinamento.



No dia 29/08, findado o período de treinamento, os trabalhadores foram informados que deveriam permanecer de prontidão para se apresentarem em Araxá/MG a qualquer momento para iniciarem as atividades de manutenção na planta da empresa Mosaic. Impende destacar que os trabalhadores foram informados que teriam que se deslocar para o local por meios próprios para posterior reembolso por parte do empregador.

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG



No dia 06/09 os empregados se deslocaram para o município de Araxá, a maioria tendo adquirido passagens regulares de ônibus interestadual, outros em veículos próprios. Neste ponto, impende esclarecer que a empresa incidiu em uma irregularidade gravíssima, porquanto realizou o deslocamento de mais de 60 trabalhadores sem emitir a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), e principalmente sem efetuar os registros dos trabalhadores em CTPS, privando-os da proteção social do INSS em caso de acidente de trabalho neste deslocamento. Esta questão também será tratada em tópico específico.

No dia 07/09 se apresentaram no Hotel Dona Beja pela manhã, momento em que foram comunicados que seriam alojados em uma chácara na Zona Rural do município, onde até o

momento da fiscalização, aguardavam, segundo informações, a emissão de crachás, entrega de fardamento e realização de um novo teste de Coronavírus, condição imposta pela contratante para que ingressassem no parque industrial. Desde então, aguardavam a oportunidade de ingressar na planta industrial para trabalhar.

A equipe foi informada pelos que ali estavam sobre as condições de duas soldadoras que haviam sido recrutadas no município de Cubatão/SP e estariam alojadas, de forma improvisada, na residência de um empregado da Manserv que residia em Araxá, bem como das condições de 05 trabalhadores oriundos da Bahia que estavam dividindo moradia em residência na zona urbana, em razão de o encarregado ter informado que a empresa não contrataria trabalhadores de outras localidades para a parada de manutenção.

Posteriormente, por volta das 19:00, a equipe se deslocou da chácara até a cidade, para que pudesse fazer contato com as trabalhadoras e verificar a condição em que estavam alojadas.

Na saída, o portão do condomínio de chácaras estava fechado, e não havia qualquer forma de comunicação com quem pudesse abrir o portão. A equipe de policiais ligou a sirene e tentou contato em algumas chácaras próximas à portaria, mas não havia ninguém nestes locais.

Somente cerca de 20 minutos de tentativas de sair do local, um condômino chegou ao conjunto de chácaras e abriu o portão, possibilitando que houvesse continuidade da fiscalização. A intercorrência acabou por corroborar as dificuldades de locomoção enfrentadas pelos trabalhadores após as 18:30 e reportadas à fiscalização.

Por volta das 19:30, a equipe conseguiu o endereço em que as duas trabalhadoras estavam alojadas e deslocou até o local, na expectativa de ter acesso à moradia e verificar as condições em que eram mantidas na residência do colega de trabalho. Todavia, respaldado pela garantia de inviolabilidade do lar, o [REDACTED] proprietário do local, negou acesso à fiscalização, embora tenha confirmado que as mesmas estavam alojadas em sua residência, por serem suas amigas.

No dia seguinte, a fiscalização foi até a residência onde os cinco trabalhadores oriundos da Bahia estavam alojados. As condições de moradia eram precárias. Os trabalhadores dormiam em colchões dispostos diretamente no chão. Não havia local para guarda de seus pertences, que ficavam dispostos por sobre os colchões ou em cima de cadeiras. Informaram que estavam enfrentando muitas dificuldades, estavam dependendo de envio de recursos pelos familiares e da

ajuda de alguns colegas da cidade que já estavam trabalhando na empresa. Informaram que só tinham geladeira porque o locatário do imóvel emprestou, e que um funcionário da empresa havia levado um colchão extra. Assim como os demais trabalhadores do alojamento, deslocaram-se para Araxá na expectativa de estarem contratados, o que não havia ocorrido até o momento.

O conjunto de irregularidades até aqui narradas, a saber: o ilegal acordo coletivo de trabalho firmado pela empresa, suprimindo direitos elementares dos trabalhadores; a falsa expectativa criada nos empregados de que estariam empregados durante o período de treinamento; o deslocamento interestadual irregular dos trabalhadores, submetendo-os a riscos de acidentes sem a devida cobertura social em caso de acidentes; as condições de alojamento e trabalho discriminatórias existentes nas chácaras, bem como pelo impedimento de que pudessem ser alojados na zona urbana, ao contrário das lideranças e de trabalhadores de inúmeras empresas de outros municípios que tem atividade comercial na cidade; a ausência de pagamento de salários, e a intenção deliberada de não o pagar, frustrando a expectativa dos trabalhadores que se deslocaram a trabalho para longe de suas famílias e não puderam enviar recursos financeiros para que seus dependentes satisfizessem suas necessidades básicas; a ausência de quaisquer medidas de prevenção à contaminação do COVID; a ausência de qualquer tipo de suporte logístico pela empresa aos trabalhadores, inclusive em caso de atendimento médico; a restrição da liberdade dos trabalhadores após as 18:30; feriam fortemente a dignidade dos trabalhadores que ali estavam.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor.

Em uma análise reversa, e por todo o exposto no parágrafo anterior, a fiscalização chegou à conclusão de que a empresa não respeitou quaisquer direitos dos trabalhadores, o que impôs à fiscalização o dever de reconhecer a condição degradante de trabalho das condições de trabalho daqueles empregados que ali estavam, e, portanto, análogas às de escravos.

"pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação, tudo devendo ser garantido (...) em conjunto; ou seja, em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes"

A submissão de trabalhador a condição degradante, vedada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso III, consiste em todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde, e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa"<sup>1</sup>.

A empresa foi comunicada do reconhecimento das condições análogas às de escravo daqueles trabalhadores alojados na manhã do dia 11/09, através da notificação de número 357073/1009202002, bem como dos procedimentos que deveriam ser providenciadas a partir dessa constatação, a saber: a imediata retirada dos trabalhadores que ocupavam o alojamento, os quais deveriam ser alojados em hotéis e/ou pensões da cidade mais próxima, às expensas do empregador; a regularização dos contratos de todos os trabalhadores encontrados sem registro, com data de admissão no dia em que deixaram sua cidade de origem, bem como as respectivas rescisões dos contratos de trabalho e recolhimentos de FGTS; a garantia de retorno dos empregados ao seu local de origem às custas do empregador.

A fiscalização passou a fazer tratativas com a advogada da empresa, [REDACTED] que informou à equipe que os trabalhadores estavam alojados na Zona Rural do município em razão de um Termo de Compromisso firmado entre a contratante, Mosaic Fertilizantes, e o Comitê de Enfrentamento ao COVID do município de Araxá/MG, mas que iria providenciar a retirada dos trabalhadores do local.

A fiscalização seguiu para os alojamentos, onde iniciou o procedimento de tomada de depoimentos dos trabalhadores que ali estavam, reduzindo a termo as declarações prestadas no dia anterior. Na oportunidade, o gestor do contrato, [REDACTED] também prestara depoimento à fiscalização.

---

(6) [REDACTED] de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: [REDACTED] (Coord.). Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. São Paulo: LIT, 2006. p. 152.

Ao final da tarde os trabalhadores ainda não haviam sido retirados pela empresa. Foi feito novo contato com a advogada da empresa, que informou que a contratante não estava autorizando que os trabalhadores fossem alojados em hotel na zona urbana do município, em razão do Termo de Compromisso firmado com o Comitê de Covid da cidade.

Foi então que o Coordenador da operação fez contato com o Procurador do Município, [REDACTED] explicou a gravidade da situação vivenciada pelos trabalhadores e a necessidade das ações do Estado serem tomadas em consonância em todas as esferas. De pronto, a Procuradoria do município autorizou que os trabalhadores fossem alojados no hotel previamente contatado pela empregadora. Por volta das 20:00 do dia 11/09, os trabalhadores foram retirados e acomodados no Hotel Dona Beja, onde permaneceram até a data da rescisão.

Na segunda-feira pela manhã, a equipe de fiscalização se reuniu com dois representantes da empresa, a advogada [REDACTED] e o diretor [REDACTED]. As tratativas foram todas no sentido de que a empresa continuaria cumprindo todas as determinações da fiscalização, e que conseguiria realizar a rescisão dos trabalhadores na quinta-feira.

Na terça-feira foi solicitada pela empresa uma videoconferência para tratar do assunto com a diretora jurídica da empresa, [REDACTED], momento em que todos os fatos da fiscalização, assim como o entendimento acerca da condição análoga às de escravo dos trabalhadores foi exposto pela fiscalização.

Na quarta-feira, [REDACTED] informou que estaria se deslocando para Uberaba juntamente com o diretor de operações da empresa, e solicitou a realização de uma reunião às 20:00, agendando para a churrascaria Cupim Grill, em razão de que chegariam neste horário e precisariam jantar. Na oportunidade, todos os fatos e entendimento foram tratados, e ao final da reunião a advogada da empresa informou que a presidência da empresa se posicionaria acerca do pagamento até as 12:00 do dia seguinte, 17/09.

Diante do retrocesso nas tratativas para pagamento das verbas rescisórias, a equipe solicitou uma reunião com a Mosaic na manhã seguinte, cobrando providências para garantir o cumprimento das determinações da fiscalização e principalmente do respeito aos direitos garantidos pela legislação aos trabalhadores. Após tratativas com a diretoria, a contratante se comprometeu a acompanhar e exigir que as medidas impostas pela fiscalização fossem cumpridas

pela contratada.

No dia 17/09, às 09:00, a equipe cientificou a contratante acerca da possibilidade de recuo da contratada em relação ao pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores, em razão do exposto pelos representantes da empresa na noite anterior. Foi informado pela contratante que houve contato entre os departamentos jurídicos, e que o acordo acerca do pagamento dos trabalhadores seria mantido, o que foi confirmado pela [REDACTED] na Agência Regional do Trabalho de Araxá, por volta das 13:00.

Por volta das 17:00, a empresa havia providenciado as transferências bancárias de todos os trabalhadores e impresso os termos de rescisão dos contratos de trabalho para a realização da quitação das verbas salariais e rescisórias devidas. O procedimento foi iniciado pela fiscalização e se estendeu até as 22:00, quando todos os contratos foram rescindidos na presença da fiscalização.

Em razão do compromisso inicialmente assumido pelos trabalhadores, combinado com a regularização da situação laboral, firmou-se um novo contrato de trabalho com os mesmos, por prazo determinado, para que pudessem dar início efetivamente às atividades laborais na parada de manutenção da Mosaic.

## DO CONJUNTO DE IRREGULARIDADES VIOLADORAS DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES

- DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO NULO DE PLENO DIREITO

Conforme relatado preliminarmente em tópico anterior, o empregador se valeu de Acordo Coletivo de Trabalho, anexo às fls. 518, cuja Cláusula Nona, pactuada nos seguintes termos :

“A admissão dos empregados está condicionada ao término de todos os treinamentos de qualificação e será garantida após a aprovação no teste de COVID19 que será realizado no cliente, onde os mesmos estarão realizando a prestação de serviços”

Conforme exhaustivamente informado aos prepostos da empresa notificada, a Cláusula Nona

do Acordo Coletivo de Trabalho firmado pela empresa não encontra respaldo no ordenamento jurídico Pátrio, porquanto “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (art. 9º, CLT).

Deveras, a CLT limita a vontade e a autonomia das partes, ao estipular expressamente no seu art. 444 que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI) ainda que inscrito entre os direitos sociais fundamentais não é direito absoluto, sob o risco de se converter em elemento destrutivo de todo o Direito do Trabalho e, por consequência, dos demais direitos sociais inscritos na Carta Magna. No Brasil, a negociação coletiva não pode ser instrumentalizada para rebaixar de forma irrestrita o padrão legal dos direitos trabalhistas. Cabe aqui salientar que a Constituição Federal admite que os acordos e convenções coletivas de trabalho estabeleçam direitos que visem à melhorar as condições dos trabalhadores. Dispõe o texto constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]. (Grifos acrescentados)

A Constituição Federal tanto parte do pressuposto que a regra da negociação coletiva é a ampliação dos direitos dos trabalhadores que estabeleceu como exceção expressamente descrita os casos em que se aceita a redução dos direitos (incisos VI, XIII e XIV do art. 7º).

Nesse sentido, discorre XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX em sua obra sobre a Reforma Trabalhista:

A negociação coletiva trabalhista é importante veículo de melhoria e aperfeiçoamento das condições de contratação e gestão trabalhistas no âmbito das empresas e dos estabelecimentos. É mecanismo que se ajusta, sem dúvida, à estrutura e lógica jurídicas do Estado Democrático de Direito.

(...)

Constituição da República sempre manteve o seu foco jurídico na construção de uma "sociedade livre, justa e solidária" (art. 3º, I, CF), fundada na cidadania (art. 111, II, CF), na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF). Firmemente, objetiva a Constituição da República "garantir o desenvolvimento nacional" (art. 3º, II), "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais"

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

(art. 3º, III), a par de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV).

Para tanto, a Constituição de 1988 considera que a ordem econômica é "fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa" (...) tendo "por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social" (caput do art. 170 da CF). Tal ordem econômica deve observar, entre outros, os seguintes princípios constitucionais: "função social da propriedade" (art. 170, III, CF); "defesa do meio ambiente . . ." (art. 170, III, combinado com art. 225, ambos da CF), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, in fine, CF); "redução das desigualdades regionais e sociais" (art.170, VII, CF); "busca do pleno emprego" (art. 170, VIII, CF).

Conforme se observa, não existe espaço, na Constituição da República Federativa do Brasil, para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e rebaixamento do valor trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileiras.

(...)

Ora, a centralidade da pessoa humana está manifestamente exposta pelo próprio sentido da estruturação topográfica da Constituição da República. Seu Preâmbulo, seu Título I ("Dos Princípios Fundamentais") e seu Título II ("Dos Direitos e Garantias Fundamentais") - estes, os componentes mais paradigmáticos da Constituição, que antecedem os demais e a eles influenciam-, todos são enfáticos em demonstrar essa centralidade humanística e social, conforme se reconhece, hoje, amplamente, no segmento científico e jurisprudencial do Direito.

E os direitos individuais e sociais trabalhistas foram, de modo destacado e claramente imperativo, integrados ao âmago desses componentes paradigmáticos da Constituição Federal, seja no Título I, por meio de princípios jurídicos de larga amplitude, mas cardeais também para o Direito do Trabalho, seja no Título II, por meio de todo o Capítulo II, que trata dos "Direitos Sociais", com iniludível ênfase nos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas.

Por sua vez, os princípios humanísticos e sociais da Constituição de 1988 expressam-se já em seu Preâmbulo, para se afirmarem, enfaticamente, nos Títulos I e II da nova Constituição e, a partir dali, lançarem influência por todo o texto magno. Citem-se, ilustrativamente: centralidade da pessoa humana na ordem jurídica; dignidade da pessoa humana; inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; bem-estar individual e social; valorização do trabalho e emprego; liberdade e igualdade, esta especialmente em sentido substantivo, material; justiça social; segurança, particularmente em sua dimensão humana, ao invés de, como no passado, em suas dimensões estritamente econômicas e patrimoniais; subordinação da propriedade à sua função socioambiental.

Nos títulos que tratam da ordem econômica e social (VII e VIII), é retomada essa ênfase na centralidade da pessoa humana, com seus princípios humanísticos e sociais. E é retomada especialmente nas normas de abertura de cada título, de modo a não permitir o negligenciamento interpretativo acerca da firme e segura determinação filosófica e jurídica da Constitucional da República.

É o que se percebe no Título VII ("Da Ordem Econômica e Financeira"), em sua norma introdutória, insculpida no caput do art. 170: "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social ... "

É o que se percebe também no Título VIII ("Da Ordem Social"), igualmente em sua norma introdutória, inserta em seu Capítulo I ("Disposição Geral"), composto estritamente do art. 193: "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Todo esse conjunto normativo constitucional, de caráter lógico e teleológico, além de sistêmico, coerente, integrado, aplica-se, sim, é claro, à negociação coletiva trabalhista. Por essa razão, em vista do disposto na Constituição da República, ostenta a negociação coletiva amplos poderes;

porém não se trata jamais de um superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal, ou de, inusitadamente, rebaixar ou negligenciar o patamar de direitos individuais e sociais fundamentais dos direitos trabalhistas que sejam imperativamente fixados pela ordem jurídica do País.

(...)

As fontes normativas internacionais de direitos humanos, inclusive os econômicos, sociais, culturais e trabalhistas - que tão bem influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da Constituição de 1988, apontam para a negociação coletiva trabalhista como um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho na realidade em que atuam, além de um instrumento de democratização do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante.

(...)

Agregue-se, quanto à Constituição, que a regra do inciso XXVI do art. 7º ("reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho") – que representa, aliás, simples continuidade de preceito inserido, desde 1934, nos textos constitucionais brasileiros -, não traduz, obviamente, autorização para que tais instrumentos coletivos privados suprimam direitos e garantias trabalhistas. Traduz apenas o reconhecimento de sua existência como fonte normativa no Direito brasileiro, submetida, é claro, às diretrizes e restrições constitucionais, inclusive ao princípio da norma mais favorável, que foi constitucionalizado pelo caput do art. 7º da Constituição de 1988: "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...).

Tais fontes normativas negociais privadas estão também submetidas à imperatividade dos princípios e regras internacionais de Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas, vigentes no Brasil, os quais ostentam, a propósito, status jurídico de norma supralegal. (Grifos acrescidos) <sup>2</sup>

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios. Ensina [REDACTED] sobre o assunto (in A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei n. 13.467/2017. São Paulo, LTr, 2017) sobre a negociação coletiva de trabalho:

O padrão legal regulatório da normatização coletiva negociada deve observar rigorosamente os estatutos constitucional e internacional imperativos de proteção à pessoa humana e ao trabalho humano, à luz do princípio da adequação setorial negociada.

O princípio da adequação setorial negociada "trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (pela consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal" <sup>3</sup>

(in [REDACTED] A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei n. 13.467/2017. São Paulo, LTr, 2017, fl. 256):

( [REDACTED] Direito Coletivo do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 82.)

Segundo expõe [REDAÇÃO], [REDAÇÃO] ( [REDAÇÃO] *Direito Coletivo do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 83.), "Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta)".

O art. 611-B, em seus incisos I a XXX, projeta o princípio da adequação setorial negociada ao estabelecer limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista, proibindo a supressão ou a redução dos direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta ali elencados.

Os direitos e regras trabalhistas arrolados no art. 611-B, em seus incisos I a XXX, são identificados, portanto, como direitos de indisponibilidade absoluta.<sup>4</sup>

Ou seja - conforme observa [REDAÇÃO], são parcelas "imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 1º 70, caput, CF/88)"

Nesse sentido, dispõem ainda os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA sobre a negociação coletiva:

27. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. AS REGRAS AUTÔNOMAS COLETIVAS PODEM PREVALECER SOBRE O PADRÃO GERAL HETERÔNOMO TRABALHISTA, DESDE QUE IMPLEMENTEM PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL HETERÔNOMO, OU QUANDO TRANSACIONAM SETORIALMENTE PARCELAS E DIREITOS TRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE APENAS RELATIVA, RESPEITADAS AS NORMAS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. II - A "ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA" NÃO AUTORIZA A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS "TOUT COURT", CABENDO ÀS PARTES, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, JUSTIFICAR A EXCEPCIONALIDADE DA ADEQUAÇÃO E SUA TRANSITORIEDADE, BEM COMO DEFINIR AS CONTRAPARTIDAS, COM RAZOABILIDADE E DE BOA-FÉ, SENDO INCONSTITUCIONAL O DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2º DO ART. 611-A DA CLT.

[REDAÇÃO] *Direito Coletivo do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 84).

28. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES NOS TERMOS DO ART. 5º, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO NÃO PODEM SUPRIMIR OU REDUZIR DIREITOS, QUANDO SE SOBREPUSEREM OU CONFLITAREM COM AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTRAS NORMAS DE HIERARQUIA CONSTITUCIONAL OU SUPRALEGAL RELATIVAS À PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.

O período de treinamento corresponde, na relação de emprego, a um contrato de experiência, portanto deve ser considerado como período de vínculo empregatício entre as partes.

Neste sentido é o entendimento pacificado nos tribunais:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA -DESCABIMENTO. RELAÇÃO DE EMPREGO. PERÍODO DE TREINAMENTO. Comprovado que, durante o período de treinamento, a autora atendia aos interesses da empresa, faz-se clara a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Enquadra-se a situação na disciplina do art. 442 do mesmo diploma legal. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1862-55.2016.5.20.0004, 3ª Turma, Relator Ministro [REDACTED], DEJT 25/10/2019).

A referida Cláusula pactuada frustrou os direitos mais elementares dos trabalhadores e os submeteu a vínculo empregatício: na completa informalidade; na ausência de cobertura social em caso de doenças e acidentes de trabalho, com agravante de ter realizado deslocamento interestadual de trabalhadores para a prestação laboral; na ausência de remuneração pelo tempo de serviço prestado na realização dos treinamentos; na sonegação dos tributos e do FGTS devidos; na transferência dos riscos de contaminação pelo COVID19 em tempos de pandemia, tendo a fiscalização o dever de agir no sentido de garantir o respeito aos direitos básicos citados, declarando a nulidade da cláusula sob análise.

- DO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES

Como já exposto, a empresa passou a recrutar trabalhadores nas regiões de Cubatão/SP e Camaçari/BA para iniciarem os treinamentos iniciados no dia 21/08 em centros de convenções de hotéis das referidas cidades. Neste ponto, é importante ressaltar que a empresa pretendia se valer da Cláusula Coletiva acima examinada, nula de pleno direito, para não reconhecer o vínculo empregatício existente durante o íterim entre a realização dos treinamentos, deslocamento dos trabalhadores, espera para realização de testes de COVID19 a critério da contratante.

Todavia, as referidas condicionantes não foram propostas aos trabalhadores, que acreditaram que estariam registrados desde o início dos treinamentos, como sempre ocorrera nas contratações para as paradas de manutenção da empresa e é a conduta de praxe neste tipo de atividade. Impende destacar que vários dos trabalhadores já haviam trabalhado para a Manserv em paradas de manutenção, e o marco inicial da relação de emprego sempre foi o início dos treinamentos, conforme trecho de depoimento prestado pelos trabalhadores, anexo às fls. 104: “que já trabalharam outras vezes em Araxá; que ficaram em hotel; que nas outras vezes já começavam a receber e eram registrados desde o início do treinamento”.

Durante o período de treinamentos, a empresa solicitou a entrega das carteiras de trabalho e realizou exames médicos em todos os trabalhadores. A solicitação de entrega da CTPS, historicamente, representa para os trabalhadores a materialização da contratação almejada. Cumpre destacar que até o início da ação fiscal as CTPS não haviam sido assinadas e devolvidas.

Imperioso destacar que a Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969, é documento essencial ao trabalhador, requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções.

É nela que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e por intermédio dela é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e previdenciários. Significa dizer, pois, que a sua não exigência pelo empregador ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado

Note-se, também, que a CTPS se reveste não apenas do status de identificação profissional do trabalhador, mas também de documento de identificação do cidadão, válido

em todo o território nacional, sendo, não raro, o único documento do trabalhador mais humilde.

Os excertos abaixo, extraídos de depoimentos dos empregados, ilustram o desconhecimento dos trabalhadores acerca da supressão dos direitos mais elementares da relação de emprego (registro em CTPS e salários) até a chegada no Hotel dona Beja

que receberam via Whatsapp, no dia 19.08, a informação que o treinamento para a parada da Mosaic de Araxá iniciaria no dia 20.08; que assinaram vários documentos nesta data sem saber do que se tratava; que os documentos estavam pré-datados; que a empresa disse que não era para datar os documentos; que [REDACTED] i datou sem querer um documento e foi advertido; que assinaram um termo que a empresa não se responsabilizaria caso contraíssem Covid em Araxá; que fizeram treinamento no Hotel Lopes em Cubatão; que o treinamento iniciava as 08:00 e ia até as 17:00;

(...) que no dia 23.08 a empresa solicitou a CTPS de todos os trabalhadores; que no dia 24.08 todos os trabalhadores entregaram as CTPS para [REDACTED] administrativo da Manserv; que até o momento não devolveram a CTPS; que no dia 26.08 fizeram exames médicos admissionais;

(termo de depoimento anexo às fls. 102)

que chegaram e foram para o Hotel Dona Beija; que no hotel assinaram certificados; que foram informados que seriam registrados a partir de quando começassem o trabalho;

(termo de depoimento anexo às fls. 103)

Neste ponto, cumpre destacar que a anotação da CTPS deve ser formalizada em até cinco dias úteis a partir do início da prestação laboral, conforme o art. 29 da CLT, que assim dispõe:

Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

Ao que tudo indica, o empregador reteve as CTPS dos trabalhadores de forma ardilosa, porquanto não pretendia realizar o registro dos trabalhadores durante o período de treinamentos ou mesmo até o início das atividades laborais a serem prestadas na planta da contratante. Todavia, se fazia necessário que os trabalhadores acreditassem que estariam registrados. Neste ponto, a devolução das CTPS em branco ou com data de admissão projetada para data futura provocaria insatisfação generalizada nos trabalhadores e inúmeras desistências da oportunidade de emprego.

O fato da empresa ter se valido de cláusula nula de acordo coletivo para nortear as contratações, combinado com a solicitação/retenção das CTPS, a realização dos exames médicos admissionais e a falta de clareza do empregador perante os trabalhadores acerca da inexistência de vínculo empregatício durante este período – de forma oposta à conduta habitual do empregador, que sempre foi a de registrar trabalhadores desde o início dos treinamentos -, evidencia que houve uma série de procedimentos ardilosos engendrados para ludibriar os trabalhadores e fazê-los crer que estariam com seus direitos trabalhistas garantidos, amoldando a conduta ao previsto no art. 207, do Código Penal.

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

A ação tipificada consiste em aliciar, isto é, atrair, recrutar, seduzir trabalhadores, com o fim de que ocorreu no caso em exame, e consumou-se no momento em que o empregador convenceu os trabalhadores a transferirem-se para outra localidade do território nacional.

Os Professores [REDACTED] ensinam que o elemento fraude não é condição para a tipificação do ilícito. Em suas palavras, o caput do art. 207 não requer que o verbo típico se faça acompanhar por fraude, circunstância prevista apenas na incriminação subsequente constante do parágrafo único <sup>5</sup>.

- DO DESLOCAMENTO IRREGULAR DE TRABALHADORES

A Instrução Normativa M.T.E. nº 90/2011 dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o seu transporte para localidade diversa de sua origem.

Art. 1º - Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT, na forma do Anexo I.

§ 1º - Considera-se para a localidade diversa de sua origem o recrutamento que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador.

§ 2º - O aliciamento e o transporte irregular de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constituem, em tese, o crime previsto no art. 207, do Decreto-Lei nº 2.848, de

---

[REDACTED] TRABALHO ESCRAVO, entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais. 2016, Oficina de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da UFMG, p. 131-132).

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

7 de dezembro de 1940 - Código Penal, quando se tratar de trabalhador nacional, e o crime previsto no art. 125, inciso XII, da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, quando se tratar de trabalhador estrangeiro.

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara os acidentes de trajeto aos acidentes de trabalho, e o define como aquele ocorrido no percurso de casa para o trabalho ou vice-versa, ocorrido em viagem a serviço da empresa, inclusive em veículo próprio:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

(...)

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

O acidente de trajeto, também chamado de Acidente in itinere, é aquele que acontece durante o deslocamento do empregado, seja da sua residência para o local de trabalho ou do local de trabalho para sua residência. Caso ocorra um acidente durante o horário de almoço, também será considerado como acidente de trajeto.

Embora a Lei 13.467/2017, popularmente chamada de reforma trabalhista, tenha estabelecido que “O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”, em nada alterou o entendimento previsto no art. 21 da Lei nº 8.213/91 acerca da classificação de acidentes de trajeto como equiparados a acidentes de trabalho.

Ou seja, a caracterização do acidente do trabalho impõe tenha ele sido causado pelo exercício de atividade laborativa. Não é necessário, neste aspecto, que o fato tenha ocorrido no ambiente de trabalho, mas tão somente em decorrência do trabalho. Daí se conclui que os acidentes

de trajeto e os sofridos em trabalhos externos também devem ser considerados como integrantes do conceito.

Não se pretende aqui discutir efeitos trabalhistas ou previdenciários de eventual acidente de trajeto ocorrido nos deslocamentos interestaduais realizados pelos trabalhadores, mas da subtração de direito constitucionalmente garantido em eventual acidente sofrido neste percurso, qual seja, a proteção social previdenciária e o reconhecimento da condição de segurado independente de eventual período de carência daqueles que não possuísem a qualidade de segurado, ou daqueles que porventura não estivessem no período de graça, ou seja, o período em que o segurado tem preservado todos os seus direitos previdenciários e encontra-se amparado pela Previdência Social, mesmo na condição de desempregado, já que a assistência previdenciária não é universalizada.

O Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos da Constituição atual (art. 201), não abriga a totalidade da população economicamente ativa, mas somente aqueles que, mediante contribuição e nos termos da lei, fizeram jus aos benefícios, não sendo abrangidos por outros regimes específicos de seguro social. Ficaram excluídos do chamado Regime Geral de Previdência: os servidores públicos civis, regidos por sistema próprio de previdência; os militares; os membros do Poder Judiciário e do Ministério Público; e os membros do Tribunal de Contas da União, todos por possuírem regime previdenciário próprio; e os que não contribuem para nenhum regime, por não estarem exercendo qualquer atividade. (grifei) <sup>6</sup>

O Brasil aparece em quinto lugar entre os países recordistas em mortes no trânsito, e no ano de 2019 cerca de 30.000 pessoas perderam a vida em acidentes de trânsito. Estimativa feita por [REDACTED] mostra que, atualmente, cerca de um milhão de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) são destinados a vítimas de acidentes de trânsito. Isso representa uma despesa de mais de R\$ 12 bilhões para os cofres do INSS.

Ao descumprir preceitos básicos da legislação trabalhista, o empregador acabou por submeter os trabalhadores a situação de risco acidental, qual seja, o deslocamento interestadual para prestarem serviços à empresa, sem garantir a proteção previdenciária a estes trabalhadores conferida pela Constituição Federal e Lei 8.213/91, o que configura grave violação de direito

---

(C [REDACTED] B., Manual de Direito Previdenciário, Editora Forense, 23ª ed., p. 106).  
<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/beneficios/cnps-acidentes-de-transito-representam-uma-despesa-de-12-bi-para-a-previdencia>

básico dos trabalhadores, que é o deslocamento de sua origem para o local de prestação laboral de forma segura e adequada, devidamente formalizado em CTPS e custeado pelo empregador.

- DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO

Conforme relatado alhures, os trabalhadores resgatados foram recrutados nos municípios de Cubatão/SP e Camaçari/BA. Ao chegarem nos alojamentos, perceberam que ficariam abrigados em locais improvisados, e que no local havia trabalhadores que já estavam trabalhando na parada de manutenção da empresa Mosaic.

A fiscalização entendeu que a diferenciação entre trabalhadores, oriundos da mesma cidade e contratados para exercerem as mesmas funções, configurava prática discriminatória e feria a dignidade dos trabalhadores alojados na parte externa, o que será abordado em tópico específico. No mesmo local, havia trabalhadores com o mesmo propósito, qual seja, o de realizar atividades de manutenção industrial na Mosaic Fertilizantes. Todavia, enquanto alguns deles já haviam sido registrados, receberam crachás, vestimentas de trabalho, enviaram a remuneração para suas famílias no quinto dia útil, dormiam em instalações de alvenaria com suítes para cada grupo de 03 trabalhadores, os resgatados estavam no mesmo local, a disposição da empresa, sem o devido registro, sem pagamento de salários, sem receber vestimentas, EPI's e crachás, símbolos de dignidade para os trabalhadores, e alojados em local improvisado, sem a mínima garantia de privacidade, em condições que aviltavam a dignidade de quem se propôs a deixar seus lares para trabalhar para uma grande empresa em município diverso.

A questão ganha contornos mais humilhantes em razão da falta de perspectivas de uma garantia de melhores condições a serem conferidas a estes trabalhadores. Com relação ao registro do vínculo empregatício e pagamento dos salários, nota-se que não se tratou de mera dificuldade financeira ou organizacional que porventura tivesse se convertido em atraso no cumprimento das obrigações, mas sim de ação deliberada da empresa no sentido de não cumprir com as obrigações impostas pela legislação até aquele momento.

Da mesma forma, não havia perspectivas de que a empresa pretendesse melhorar significativamente as condições de habitabilidade do alojamento. No momento da inspeção,

embora os trabalhadores estivessem no local há 04 dias, havia apenas dois trabalhadores realizando serviços de marcenaria no local, instalando alguns tapumes de madeira com o objetivo de minimizar o devassamento existente no “pavilhão” da chácara Ribeiro.

O tratamento igualitário entre trabalhadores é corolário de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, qual seja, a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminações de qualquer natureza.

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Na mesma esteira, a igualdade é um dos direitos fundamentais expressamente elencados no caput do art. 5º da C.F., e que justifica a impossibilidade de tratamento diferenciado entre iguais.

A convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que visa combater as práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, entende que o termo “discriminação” compreende:” a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.” (grifei)

Nas palavras de [REDACTED], o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, como será visto mais adiante, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.

Em um sentido negativo, o princípio da igualdade consiste na proibição de privilégios, de distinções, de arbítrios e de discriminações injustas. Ao impor diferenças injustas no trato

entre as pessoas no contexto do trabalho, a discriminação opõe-se diametralmente à ideia de igualdade. Se uma pessoa é discriminada, isso se dá pela valoração negativa ou pela desconsideração de aspectos a ela relacionados, tais como sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros<sup>9</sup>.

Por sua vez, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu art. 1º, prevê o seguinte:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)."

Como se vê, o rol de práticas discriminatórias constante no dispositivo legal mencionado é meramente exemplificativo, abrangendo qualquer prática de discriminação limitativa do acesso ou de manutenção à relação de emprego.

As diferenças de tratamento conferidas aos trabalhadores ocorreu de forma arbitrária, inaceitável e injustificável, não havendo qualquer condição que pudesse justificar a discriminação que estava sendo praticada pelo empregador quanto ao grupo de trabalhadores, acabaram por lesar a sua honra objetiva, em sua imagem perante a coletividade de trabalhadores e principalmente perante os familiares que dependiam dos recursos financeiros a serem enviados pelos trabalhadores resgatados, em muitos casos para atendimento das necessidades humanas mais elementares.

Pelo exposto, concluiu-se que o empregador estava submetendo parte dos trabalhadores a humilhações injustificadas, adotando, assim, condutas que afetavam a dignidades dos mesmos. De igual forma, restou evidente que as condutas discriminatórias ocorriam entre empregados contratados para desempenhar atividades semelhantes na mesma área operacional, o que reforça a ideia de tratamento não isonômico repelida pelo ordenamento legal pátrio.

O Tribunal Superior do Trabalho, em uma das decisões que resultou na Súmula 443, que coíbe a discriminação no trabalho, chama atenção que estamos a todo momento a nos "defrontar com a emergência de novas formas de discriminação", que "começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços

---

<sup>9</sup> Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias de justiça distributiva e da economia da distribuição. Brasília: Centro Universitário da Brasília. 2013. p. 12. Disponível em <https://www.uniceub.br/media/188729/0DiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>. p. 12., citado por [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/mandais/Discriminacao\\_no\\_Trabalho.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/mandais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf)

com vistas à sua contenção". E citando Declaração da OIT - Organização Internacional do trabalho lembra que "deve-se atentar que a discriminação é um fenômeno velado e em mutação que por vezes é difícil quantificar e, por conseguinte, responder de forma eficaz" (3ª Turma, Processo Nº TST-RR-105500-32.2008.5.04.0101, Relatora: ██████████).

Em resumo, o ordenamento jurídico brasileiro, como um todo, repele intensamente atitudes discriminatórias contra trabalhadores, mercê dos Princípios Sociais, da Valorização da Pessoa Humana, da Proteção ao Hipossuficiente, da Dignidade do Trabalhador, dentre outros.

• DA RESTRIÇÃO DE LOCOMOÇÃO FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO

Os direitos da personalidade do empregado imprimem certas restrições ao exercício do poder diretivo do empregador, para que o serviço seja prestado respeitando-se a dignidade da pessoa humana. É certo que os direitos de personalidade dos cidadãos/trabalhadores não podem ser tolhidos pelo empregador.

O art. 5º, X, da Constituição, prevê que são invioláveis a intimidade e a vida privada. Na mesma esteira, o art. 5º, XV, garante que é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens.

Os dispositivos estão em consonância com o art. 12, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que assevera que ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na família, no seu lar ou em sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem o direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques<sup>10</sup>. No mesmo sentido, o Pacto de São José da Costa Rica assegura que ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acessado em 26 de Outubro de 2020.

<sup>11</sup> Disponível em <http://www.portaldafamilia.org.br/artigos/texto065.shtml>. Acessado em 26 de Outubro de 2020.

Inobstante, a organização da empresa para abrigar os trabalhadores impunha aos mesmos severas dificuldades de locomoção, especialmente após as 18:30, quando o portão do condomínio de chácaras era trancado, e não havia portaria no local para liberar o ir e vir dos trabalhadores. Os mesmos relataram não haver qualquer designado pela empresa que possuísse chaves para abrir o portão após as 18:30

Na saída da equipe, por volta das 19:00, o portão do condomínio de chácaras estava fechado, e não havia qualquer forma de comunicação com quem pudesse abrir o portão. A equipe de policiais ligou a sirene e tentou contato em algumas chácaras próximas à portaria, mas não havia ninguém nestes locais.

Somente cerca de 20 minutos de tentativas de sair do local, um condômino chegou ao conjunto de chácaras e abriu o portão, possibilitando que houvesse continuidade da fiscalização. A intercorrência acabou por corroborar as dificuldades de locomoção enfrentadas pelos trabalhadores após as 18:30 e reportadas à fiscalização.

O controle exercido fora do local de trabalho ou nos horários de repouso e lazer não encontra respaldo, pois foge à atividade exercida pelo trabalhador. Ingressa indevidamente na sua vida privada.

- DA AUSÊNCIA DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO COVID19

A sociedade moderna e o mundo do trabalho passam por um período único em sua história em razão da Pandemia de Coronavírus (COVID-19). Diante de situação emergencial em face da pandemia de Covid-19 faz-se necessária a adoção de medidas visando à contenção da pandemia do novo Coronavirus, o que repercute diretamente na redução dos riscos inerentes ao ambiente laboral.

Efetivamente, em face do risco biológico por Covid-19 (risco de lesões respiratórias, neurológicas ou outras sequelas graves, bem como risco de morte em decorrência de adoecimento) pode-se ter como resultado lesão ou adoecimento de diversas vítimas simultaneamente, inclusive vítimas que sequer trabalham na empresa (pessoas de convívio e de contato com os trabalhadores e os que aqueles eventualmente vierem a infectar, em progressão geométrica).

As medidas para impedir a transmissão da COVID-19 que se aplicam a todos os locais de trabalho e a todas as pessoas no local de trabalho, amplamente difundidas no meio laboral, incluem lavagem das mãos com água e sabão ou desinfetante para as mãos à base de álcool, higiene respiratória (como cobrir a tosse), distanciamento físico de pelo menos um metro ou mais (de acordo com as recomendações nacionais), uso de máscaras onde o distanciamento físico não é possível, limpeza e desinfecção regular do ambiente e limitação de viagens desnecessárias. Políticas e mensagens claras, treinamento e educação para funcionários e gerentes, de modo a aumentar a conscientização sobre a COVID-19 são essenciais. Nenhuma destas providências foi observada no local. A realização de teste de COVID no local de origem, aparenta ter tido apenas o condão de atender a determinação contratual imposta pelo contratante.



Pães fornecidos pelo empregador no café da manhã, distribuição realizada sem quaisquer procedimentos de higiene



Garrafas Pet onde os trabalhadores armazenavam água e consumiam em copos coletivos

Neste ponto, cumpre enfatizar que o direito fundamental à saúde a redução dos riscos inerentes ao trabalho são direitos constitucionalmente garantidos a todos os trabalhadores, o que não ocorria na relação de trabalho ora sob exame.

Uma análise da conjuntura de crise de saúde pública, combinada com o porte econômico da empresa, permite concluir que a empresa, se diligente para com os mandamentos de preservação da saúde e vida de seus trabalhadores, deveria, no mínimo, ter providenciado medidas básicas de minimização do contágio, tais como:

- Criar, divulgar e implantar protocolos para identificação e encaminhamento de trabalhadores com suspeita de COVID-19 antes de ingressar no ambiente de trabalho.
- Orientar todos os trabalhadores sobre a prevenção de contágio pelo coronavírus (COVID-19) e a forma correta de higienização das mãos e demais medidas de prevenção.
- Instituição de mecanismos e procedimentos para que os trabalhadores possam informar se estiverem doentes ou com sintomas.
- Orientação dos trabalhadores terceirizados e para as demais pessoas que adentrassem no estabelecimento.
- Adotar medidas para diminuição da intensidade e da duração do contato pessoal entre os trabalhadores e entre esses e o público externo.
- Disponibilização equipamentos de proteção individual e insumos para a higiene de áreas comuns, pelos profissionais de limpeza.
- Reforço da higienização e descontaminação do local.
- Instalação de dispensadores com sanitizante para as mãos em pontos estratégicos dos alojamentos.
- Afixação de cartazes instruindo os trabalhadores, contemplando todas as medidas de distanciamento, limpeza e higiene exigidas, respeitadas regras de prevenção
- Proibição do uso compartilhado de copos, pratos e talhares
- Desinfecção de superfícies das mesas após cada utilização.
- Proibição do compartilhamento de armários para guarda de pertences pessoais
- Fornecimento de máscaras descartáveis conforme orientações do Ministério da Saúde, promovendo sua substituição sempre que necessário.

- Aferição constante da temperatura dos trabalhadores e acompanhamento das condições de saúde por profissional legalmente habilitado.

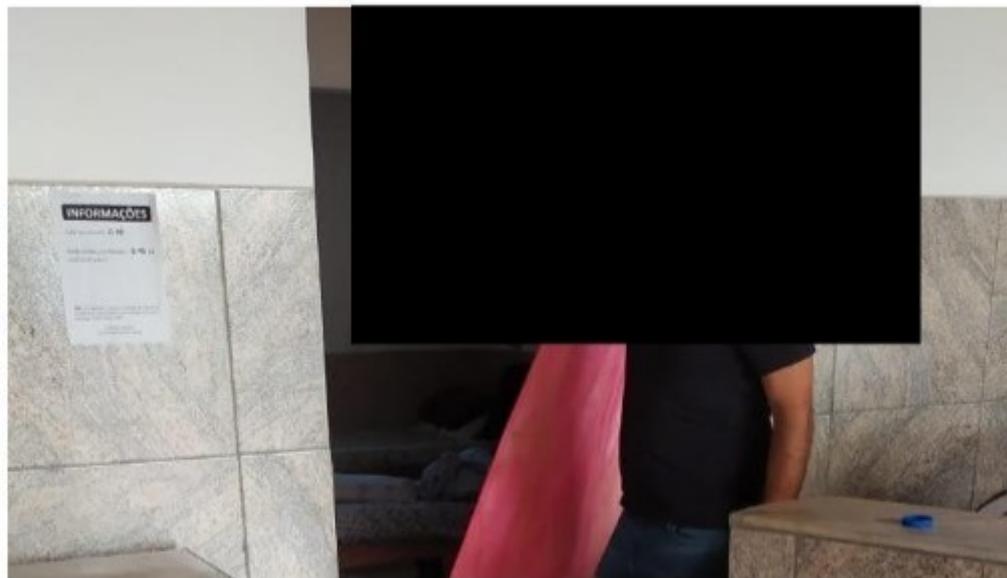
A inspeção física nos alojamentos revelou uma completa negligência do empregador para com as condições de saúde e segurança dos trabalhadores em relação ao contágio por Coronavírus, desconsiderando aspectos básicos de segurança e saúde dos trabalhadores, expondo-os a uma situação de risco não tolerado de exposição ao SARS-coV-2 e ao consequente desenvolvimento da COVID-19, implicando em afronta à legislação vigente e aos normativos trabalhistas e sanitários de proteção à saúde e segurança no trabalho em tempos de pandemia.

- DA DEGRADÂNCIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E ALOJAMENTO

Como já relatado, as condições de habitabilidade ofertadas aos trabalhadores eram bastante precárias. O local possuía uma edificação de alvenaria que, segundo informações dos trabalhadores presentes no local, abrigava os trabalhadores que haviam chegado anteriormente e já estavam trabalhando na parada de manutenção da empresa Mosaic. A fiscalização entendeu que a diferenciação entre trabalhadores, oriundos da mesma cidade e contratados para exercerem as mesmas funções, configurava prática discriminatória e feria a dignidade dos trabalhadores alojados na parte externa, conforme explanado no tópico “Do Tratamento Discriminatório”.

Esta edificação era contornada por uma grande estrutura metálica em formato de “L”, aberta nas laterais e destituída de qualquer tipo de forração. A empresa estava em processo de instalação de alguns tapumes de madeirite para improvisar uma subdivisão da área comum em quartos. Todavia, nenhum dos conjuntos de cama organizados dispunha da necessária privacidade, conforto e isolamento acústico necessários para que os horários de descanso dos trabalhadores.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG



Tapume improvisado pelos trabalhadores para tentar garantir uma privacidade mínima em um dos quartos

Não havia armários individuais para que os trabalhadores guardassem seus pertences. No local havia somente alguns armários coletivos que atendiam grupos de 04 ou 05 trabalhadores. Os pertences ficavam depositados no chão, por sobre cadeiras ou mesas, violando a privacidade e segurança patrimonial dos trabalhadores.



Área destinada ao alojamento, contendo apenas dois armários para setor com 08 trabalhadores. Ausência de vedação no telhado, tapumes improvisados subdividindo o local

O fornecimento de roupas de cama era insuficiente, e devido ao local ser parcialmente aberto, os empregados relataram que passaram bastante frio a noite, inclusive tendo que dormir de calças jeans e tênis para amenizar a sensação térmica desconfortável em razão da queda de temperatura a noite.

“que receberam somente uma coberta fina; que passam muito frio a noite; que o alojamento empoeira muito e quando queimam cana as camas ficam pretas; que todos pensaram em ir embora pelas condições precárias, porém, estavam esperando a mudança das condições” ( trecho de termo de depoimento de [REDACTED]

“que já tinha lençol e travesseiro; que não tem cobertor para todos; que o lençol é trocado pela manhã; que as camas ficam o dia inteiro expostas às intempéries e poeiras; que a noite os lençóis ficam empoeirados; que passaram frio a noite porque o alojamento é aberto; que tiveram que dormir de calça jeans para diminuir o frio; que havia um trabalhador tossindo muito” ( trecho de termo de depoimento coletivo trabalhadores de Cubatão)

No local havia apenas dois chuveiros para que os 33 trabalhadores resgatados no local realizassem sua higienização corporal. Apenas um deles possuía porta e condições de garantir privacidade no momento do banho. O segundo banheiro era improvisado em um cômodo originalmente projetado para funcionar como mictório em eventos. Um chuveiro foi instalado de forma improvisada junto ao mictório. Não havia porta neste cômodo, e os trabalhadores que tinham que fazer uso desta instalação para tomar banho tinham sua intimidade violada durante a higienização corporal, devido ao subdimensionamento da quantidade de chuveiros, à ausência de portas e pelo local ser utilizado pelos demais trabalhadores para urinar. Neste banheiro não havia local para que os trabalhadores pudessem colocar os produtos de higiene pessoal, como shampoo, bucha e sabonete, que eram acomodados por sobre os mictórios. As roupas e toalhas eram sobrepostas de forma improvisada em uma cadeira no mesmo ambiente.

No local havia 04 vasos sanitários. Embora a proporção estivesse adequada nos termos da NR-24, não havia nos vasos assentos sanitários. Eventualmente se algum trabalhador sujasse o vaso durante o uso, aqueles que fizessem o uso na sequência poderia entrar em contato com

excrementos contidas no vaso, expondo-os a riscos biológicos como bactérias, fungos, vírus, protozoários e metazoários veiculados em restos de secreções. Os trabalhadores ainda relataram que o fornecimento de papel higiênico era insuficiente, e que compravam o produto de higiene coletivamente. De igual forma, não havia sabão ou sabonete líquido para higienização das mãos.



Chuveiro improvisado pela empresa junto a mictório

Já com relação ao fornecimento de água, verificou-se que no local havia um bebedouro industrial com duas torneiras, sendo apenas uma delas de jato inclinado. Os trabalhadores armazenavam água em galões de 5 litros e não havia compartilhamento de copos no local, o que é vedado pela legislação, e agravado pelo cenário pandêmico enfrentado atualmente.

As condições de habitabilidade do segundo alojamento guardavam semelhança com o primeiro. Havia uma grande varanda subdividida parcialmente por uma parede com um grande vão. A parte inferior era destinada à acomodação de 13 (treze) trabalhadores. A área era coberta por estrutura metálica, aberta em duas laterais (com um toldo que poderia fazer as vezes de uma parede de forma improvisada). O local ficava sujeito a sujidades e às oscilações térmicas da região. Havia ainda uma edificação composta por um quarto, uma pequena sala e uma área retangular. A estrutura abrigava 10 trabalhadores. Não havia armários individuais no local, apenas um guarda-roupa pequeno em cada ambiente. Assim como os demais resgatados na chácara, nenhum dos trabalhadores havia sido registrado e não haviam recebido os salários do mês de agosto.

Na chácara, havia dois filtros de água do tipo residencial. Copos de plástico e de vidro eram compartilhados pelos trabalhadores, intensificando o risco de contaminação por coronavírus no alojamento.

A degradância uma vez efetivada fere as normas legais e provoca impacto na Cidadania e nos fundamentos da Democracia da nação, ao atemorizar e inferiorizar o trabalhador que – mesmo ciente de seu direito legal ao emprego, não consegue seu respeito por parte do empregador. A supressão generalizada dos direitos laborais, como no caso em análise, leva os trabalhadores à desmotivação e descrença do ordenamento jurídico e legal do país, ao verificar que o empregador detém poder excessivo, e que sai impune, mesmo afrontando a norma legal, sendo ele, trabalhador indefeso o único punido no processo, detentor de direitos aos quais o empregador respeita se quiser. O trabalhador/cidadão assim discriminado se desestabiliza emocional e profissionalmente, perdendo sua autoestima, sofrendo prejuízos psicológicos evidentes, por se sentirem menosprezados, inferiorizados, humilhados e fragilizados diante de seus colegas, familiares e amigos.

• DA ANÁLISE CONJUNTA DAS GRAVES IRREGULARIDADES RELATADAS

As limitações ao poder diretivo do empregador têm, principalmente, natureza constitucional, previstas no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, razão pela qual não pode o empregador, em relação ao seu empregado: discriminá-lo (inc. I e VIII); obrigá-lo a fazer ou não fazer algo não previsto em lei (inc. II), submetê-lo a tratamento desumano ou degradante (inc. III); provocar-lhe dano material, moral ou à sua imagem; violar sua liberdade de consciência ou de crença (inc. VI); violar sua intimidade ou sua vida privada (inc. X)"

O presente relatório demonstra a violação sistemática de valores, princípios e regras normativas, positivados principalmente na Constituição da República, nos Tratados Internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Com efeito, foram analiticamente narrados os ilícitos de admitir empregado sem registro; não anotação de CTPS; retenção de documentos pessoais; não pagamento de salários a tempo e modo corretos (e intenção deliberada de não pagar); deslocamento irregular de trabalhadores para prestar serviços em outro Estado; disponibilização de alojamento em condições indignas; violação da privacidade e intimidade dos trabalhadores; práticas discriminatórias injustificadas; limitação da locomoção dos trabalhadores; negligência quanto aspectos básicos de segurança e saúde em relação ao COVID-19 em local com grande quantidade de trabalhadores, dentre outras irregularidades.

Todos esses ilícitos, a par de seus efeitos prejudiciais específicos causados sobre a pessoa do trabalhador, configuraram ainda, quando tomados em conjunto, sistemática de aviltamento da dignidade.

A degradação vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador – seja na deturpação da forma de contratação e do consentimento do trabalhador ao celebrar o vínculo, seja na transferência dos riscos do deslocamento e da prevenção ao COVID19, na frustração do direito de enviar a remuneração à família; nas condições indignas e violadoras da intimidade de cada um.

A atual redação do artigo 149, do Código Penal, que prevê o crime de redução de pessoa a condição análoga à de escravo, além das condições degradantes de trabalho, sobejamente

demonstrada pela violação sistemática e generalizada de direitos dos trabalhadores, também prevê duas formas típicas equiparadas. A primeira tipifica como delito o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho, e, também, a simples omissão de fornecimento de serviço de transporte (artigo 149, §1o, inciso I, do Código Penal); a segunda tipifica como crime o fato de o agente se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho (artigo 149, §1o, inciso II, do Código Penal), o que entende-se ter havido na organização do trabalho por parte da empresa.

Diversos foram os indicadores contidos na Instrução Normativa SIT N° 139 DE 22/01/2018, que dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo que foram observados no curso da ação fiscal, a saber:

I - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

1.3 Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;

1.4 Manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis, através da divulgação de promessas de emprego em localidade diversa da de prestação dos serviços;

1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;

1.6 Existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração.

II - São indicadores de sujeição de trabalhador a condição degradante:

2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.19 Retenção parcial ou total do salário;

2.22 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

IV - São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

4.3 Transferência ao trabalhador arrematado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços

4.4 Transferência ao trabalhador arrematado do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços até o efetivo início da prestação laboral;

4.12 Alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação;

4.16 Retenção parcial ou total do salário;

4.17 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e

riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

Tal como exposto no caso em questão, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes no alojamento e frente de trabalho, e à informalidade da contratação a que estavam sujeitos, 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.

Diante do exposto, resta claramente demonstrado que os trabalhadores flagrados pela fiscalização na propriedade, portanto, estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992) - que têm força cogente e caráter supralegal em relação ao ordenamento jurídico pátrio.

## DOS DEPOIMENTOS DOS TRABALHADORES

Segue abaixo íntegra dos depoimentos de alguns dos trabalhadores resgatados, os quais foram colhidos no curso da ação fiscal.

- Termo de Depoimento de: V [REDACTED] P.F. 861 [REDACTED]

Às 15:45 do dia 11.09.2020 o preposto [REDACTED], C.P.F. [REDACTED] prestou depoimento à Auditoria-Fiscal do Trabalho. O depoente, depois de orientado a dizer a verdade, declarou após perguntado QUE é natural de Camaçari; que ficou

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

sabendo da oportunidade de emprego por meio de um amigo; que fez contato com o encarregado [REDACTED] por volta do dia 04.08; que [REDACTED] disse que o havia oportunidade; que falou que chegando em Araxá teriam a CTPS assinada; que saiu do Rio de Janeiro no dia 07.08; que procurou [REDACTED] e fez o processo de documentação; que alugou uma casa por orientação de [REDACTED] que a empresa não teria alojamento; que alugou uma casa com mais quatro trabalhadores da Manserv; que posteriormente chegaram mais quatro trabalhadores; que como os colegas migraram, falou com os colegas que estavam em outra casa para dividir o espaço; que fez exame médico por volta do dia 13.08; iniciou treinamento por volta do dia 14.08; que o treinamento foi no Hotel Dona Beija e foi finalizado dia 20.08; que no dia 21.08 devido a um acidente doméstico, fraturou o braço e quando foi procurar a empresa no dia 24.08 para assinatura do contrato, explicou para o encarregado [REDACTED] que não poderia trabalhar naquelas condições pois teria que ser feita uma cirurgia; que o encarregado retornou com seus documentos e sua CTPS sem o registro; que foi explicado que não haveria problema algum, pois o depoente pediu desculpas pelo acidente, porém, não iria dar prosseguimento na contratação; que foi perguntado se eles poderiam pagar a passagem de volta para a Bahia e eles informaram que não poderiam, pois estava contratado como trabalhador local; que até então permanece no alojamento e não recebeu nenhum valor da empresa pelos dias que ficou em treinamento; que passou muita dificuldade para comprar os remédios, pois não recebeu nada da empresa; que além dos gastos com alimentação e alojamento, houve os gastos com remédios e itens que tiveram que comprar da casa; que tinha o interesse de trabalhar e que esperava receber desde o dia que chegou para o trabalho; que já exerceu este tipo de atividade em outras empresas, prestadoras de serviço e não ocorreram estes tipos de problema.

Nada mais tendo a informar, eu [REDACTED] Auditor Fiscal do Trabalho, CIF [REDACTED] encerro, às 12h45min, o presente depoimento que depois de lido e confirmado pelo(a) depoente foi assinado.

• Termo de Depoimento de: D [REDACTED] .P.F. [REDACTED]

[REDACTED] C.P.F. [REDACTED]

[REDACTED] .P.F. [REDACTED]

Às 17:40 do dia 11.09.2020 os trabalhadores [REDACTED] C.P.F. [REDACTED]

[REDACTED] C.P.F. [REDACTED]

[REDACTED] C.P.F. [REDACTED]

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

296.117.128-80 prestaram depoimento à Auditoria-Fiscal do Trabalho. Os depoente, depois de orientados a dizer a verdade, declararam após perguntado QUE são do município de Cosmópolis; que ficaram sabendo que a empresa estava contratando; que quem convidou para trabalhar foi o supervisor de solda [REDACTED] que [REDACTED] informou que haveria a parada de manutenção da Mosaic em Araxá; que o curso seria realizado em Cubatão; que que nada foi dito sobre assinatura de CTPS ou salário; que foram para Cubatão no dia 20 e iniciaram o treinamento; que terminaram o treinamento no dia 29.08; que a empresa arcou com os custos de hospedagem neste período; que entregaram todos os documentos durante o curso; que fizeram os exames médicos admissionais; que assinaram somente a documentação dos cursos; que após o término do curso retornaram para Cosmópolis para ficar de quarentena e fazer exame do covid; que fizeram exame do Covid dia 02.09; que “manga”, administrativo no escritório da Manserv em Cubatão informou que teriam que se deslocar para Araxá; que teriam que estar na cidade dia 07.09; que se deslocaram dia 06.09; que falaram que a empresa iriam reembolsar as despesas de deslocamento para Araxá; que gastaram R\$ 190,00; que iriam reembolsar as despesas de deslocamento de Cosmópolis para Cubatão; que gastaram cerca de R\$ 100,00; que até agora as despesas não foram reembolsadas; que chegaram e foram para o Hotel Dona Beija; que no hotel assinaram certificados; que foram informados que seriam registrados a partir de quando comessem o trabalho ; que foi informado que o prefeito não queria ninguém na cidade; que teriam que ficar em um alojamento fora; que foram acompanhados pela empresa até o alojamento; que quando chegaram viram as camas expostas na varanda; que iriam deixar os 13 trabalhadores na varanda e posteriormente iriam trazer os ventiladores, os tapumes e a tela para proteger dos insetos; que só tem 2 armários para guardar todos os pertences; que a maioria dos pertences ficam no chão; que receberam somente uma coberta fina; que passam muito frio a noite; que o alojamento empoeira muito e quando queimam cana as camas ficam pretas; que todos pensaram em ir embora pelas condições precárias, porém, estavam esperando a mudança das condições; que nada mudou deste então; que a comida não estava boa pois a marmita era precária; que prometeram mudar o marmitex; que fornecem somente sabonete que não receberam orientações sobre covid; que não receberam álcool em gel e máscaras; que vários trabalhadores contraíram covid no treinamento; que não receberam nenhum pagamento até o momento; que a empresa não falou nada sobre pagamento; que ainda não tiveram nenhuma data compromissada para começarem a trabalhar e receberem; Nada mais tendo a informar, eu



/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

estavam pré-datados; que a empresa disse que não era para datar os documentos; que [REDACTED] datou sem querer um documento e foi advertido; que assinaram um termo que a empresa não se responsabilizaria caso contraíssem Covid em Araxá; que fizeram treinamento no Hotel Lopes em Cubatão; que o treinamento iniciava as 08:00 e ia até as 17:00; que entre os dias 20.08 e 25.08 (quarta a domingo) realizaram o treinamento da Manserv; que o treinamento da Manserv foi somente a respeito de Saúde e Segurança do Trabalho; que no dia 23.08 a empresa solicitou a CTPS de todos os trabalhadores; que no dia 24.08 todos os trabalhadores entregaram as CTPS para Ronaldo, administrativo da Manserv; que até o momento não devolveram a CTPS; que no dia 26.08 fizeram exames médicos admissionais; que entre os dias 27.08 e 29.08 fizeram o treinamento da Mosaic por vídeo conferência, no mesmo local e horário que foi realizado o curso da Manserv; que o curso da Mosaic foi específico para a planta da Mosaic, ministrado pelos empregados da Mosaic; que o curso foi praticamente sobre saúde e segurança do Trabalho; que durante este período nada foi dito sobre registro ou pagamento de salários; que não disseram nada sobre alojamento, mas que já trabalharam outras vezes para a empresa e sabem que o alojamento é fornecido; que foi informado por Whatsapp que a empresa reembolsaria as despesas com deslocamento; que a última informação que possuem é que não há previsão de data reembolso; que se deslocaram de ônibus ou veículos próprios; que gastaram cerca de R\$ 180,00 cada no deslocamento; que chegaram entre os dias 06.09 e 07.09; que dia 07.09 foram diretamente para hotel Dona Beija; que no local encontraram [REDACTED] que [REDACTED] informou que não era responsável pela admissão; que iria verificar a admissão com o R.H.; que assinaram alguns documentos solicitados pela indústria; que nada foi explicado sobre os documentos; que um dos documentos era a ficha de registro de empregados; que ela estava com data 17.09; que [REDACTED] disse que somente depois de fazer o teste de Covid-19 da Mosaic é que poderiam ser registrados; que não receberam nenhum produto que previna o contágio de Covid; que ninguém recebeu álcool em gel; que ninguém recebeu máscaras de proteção; que não há nenhum procedimento de segurança contra a Covid no alojamento; que [REDACTED] disse que o ônibus levaria todos para o alojamento; que chegaram no alojamento e já havia trabalhadores alojados nos quartos; que quando chegaram havia somente as camas espalhadas no galpão; que estão instalando algumas divisórias de madeirite, mas só havia uma; que quando chegaram acharam a condição do alojamento muito ruim; que selecionaram as camas aleatoriamente; que já tinha lençol e travesseiro; que não tem cobertor para todos; que o

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

lençol é trocado pela manhã; que as camas ficam o dia inteiro expostas às intempéries e poeiras; que a noite os lençóis ficam empoeirados; que passaram frio a noite porque o alojamento é aberto; que tiveram que dormir de calça jeans para diminuir o frio; que havia um trabalhador tossindo muito; que ele é um dos trabalhadores que foi fazer teste de covid; que há um armário pequeno para cada quatro ou cinco pessoas; que a maioria deixa os pertences no chão, pois não cabem no armário; que sentem falta de um armário individual; que acham as condições dos banheiros péssimas; que há somente dois chuveiros; que somente um dos chuveiros possui porta; que o outro chuveiro foi improvisado junto ao mictório e não possui porta; que outras pessoas acessam para urinar junto ao chuveiro; que esperam muito para tomar banho; que muitos tomam banho após as 00:00; que há 04 vasos sanitários sem tampa; que a empresa não fornece papel higiênico em quantidade suficiente; que rateiam o papel higiênico; que o banheiro é higienizado somente uma vez por dia; que precisam fazer outras limpezas nos banheiros durante o dia; que não há copo descartável para consumo de água; que acham a alimentação inadequada; que recebem um pão com uma fatia de presunto e um café ruim pela manhã; que a marmita é arroz, feijão e uma coxinha de frango ou três rodela de linguiça; que nenhuma verdura acompanha a marmita; que não podem cozinhar no local; que já trabalharam outras vezes em Araxá; que ficaram em hotel; que nas outras vezes já começavam a receber e eram registrados desde o início do treinamento; que a única coisa boa que tem no local é a amizade; que se sentem discriminados por haver outros trabalhadores em condições melhores de alojamento no mesmo local; que se fosse pra ficar deste jeito queriam ir embora.

Nada mais tendo a informar, eu [REDACTED], Auditor Fiscal do Trabalho, CIF [REDACTED] encerro, às 15h40, o presente depoimento que depois de lido e confirmado pelo(a) depoente foi assinado.

## CONCLUSÃO

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro

As irregularidades acima informadas, que ensejaram lavratura de autos de infração específicos, materializam a manutenção dos trabalhadores alojados a condições degradantes, aquelas que afastam o trabalhador de um patamar mínimo civilizatório, colocando-os na condição de simples objeto para persecução de lucro pelo empregador, num processo de "coisificação" da pessoa humana do trabalhador.

O empregador, mais do que somente afrontar itens das normas trabalhistas, acabou por inviabilizar a efetivação dos direitos fundamentais dos obreiros, como o direito à saúde, a privacidade, à dignidade, ao pleno emprego, à igualdade e à liberdade.

Tornou-se imperativo que a fiscalização comunicasse sobre a caracterização de trabalho análogo ao de escravo em relação aos trabalhadores alojados em condições indignas e, em seguida, informado quanto às formalidades que deveriam ser providenciadas a partir dessa constatação, a saber: a imediata retirada dos trabalhadores que ocupavam o alojamento, os quais deveriam ser alojados em hotéis e/ou pensões da cidade mais próxima, às expensas do empregador; a regularização dos contratos de todos os trabalhadores encontrados sem registro, com data de admissão no dia em que deixaram sua cidade de origem, bem como as respectivas rescisões dos contratos de trabalho e recolhimentos de FGTS; a garantia de retorno dos empregados ao seu local de origem às custas do empregador.

Ao submeter os trabalhadores à condição relatada, o empregador incidiu em graves infrações às normas de proteção do trabalho, 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

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

inciso XIII, e também à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, à Lei nº. 5.889 de 1973 e à NR 31 do Ministério do Trabalho.

Como se vê, no caso concreto observa-se também, com clareza, o cometimento contra os empregados de condutas indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às condições degradantes de trabalho.

“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.”

Cumpra-se também a orientação produzidas pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, a seguinte:

ORIENTAÇÃO N. 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 da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, tome irrelevante a vontade do trabalhador”.

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar 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. [REDACTED] 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 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 principiologia e os valores constitucionais (...)"

Tal como exposto no caso em questão, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes de alojamento, são 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.

Diversos foram os indicadores contidos na Instrução Normativa SIT N° 139 DE 22/01/2018, que dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo que foram observados no curso da ação fiscal, a saber:

I - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.1 Trabalhador vítima de tráfico de pessoas;

1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

1.3 Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça,

fraude, engano, coação ou outros artificios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;

1.4 Manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis, através da divulgação de promessas de emprego em localidade diversa da de prestação dos serviços;

1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;

1.6 Existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração.

II - São indicadores de sujeição de trabalhador a condição degradante:

2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.19 Retenção parcial ou total do salário;

2.22 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

IV - São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

4.3 Transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços

4.4 Transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços até o efetivo início da prestação laboral;

4.12 Alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação;

4.16 Retenção parcial ou total do salário;

4.17 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

Ou seja, do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 63 (sessenta e três) empregados a condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, em razão das condições degradantes de trabalho e de vivência, caracterizadas pelo conjunto de elementos presentes alojamento e nas graves irregularidades constatadas na contratação e organização do trabalho. São vítimas os trabalhadores abaixo arrolados.

	Nome	CPF	Admissão	Afastamento
1			20/08/2020	17/09/2020
2			20/08/2020	17/09/2020
3			20/08/2020	17/09/2020
4			20/08/2020	17/09/2020
5			20/08/2020	17/09/2020
6			20/08/2020	17/09/2020
7			20/08/2020	17/09/2020
8			24/08/2020	17/09/2020
9			03/09/2020	17/09/2020
10			24/08/2020	17/09/2020
11			20/08/2020	17/09/2020

/  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

12		07/09/2020	17/09/2020
13		20/08/2020	17/09/2020
14		20/08/2020	17/09/2020
15		20/08/2020	17/09/2020
16		07/09/2020	17/09/2020
17		20/08/2020	17/09/2020
18		20/08/2020	17/09/2020
19		20/08/2020	17/09/2020
20		20/08/2020	17/09/2020
21		24/08/2020	17/09/2020
22		07/09/2020	17/09/2020
23		03/09/2020	17/09/2020
24		20/08/2020	17/09/2020
25		20/08/2020	17/09/2020
26		18/08/2020	17/09/2020
27		07/09/2020	17/09/2020
28		20/08/2020	17/09/2020
29		07/09/2020	17/09/2020
30		20/08/2020	17/09/2020
31		20/08/2020	17/09/2020
32		20/08/2020	17/09/2020
33		07/09/2020	17/09/2020
34		20/08/2020	17/09/2020
35		24/08/2020	17/09/2020
36		20/08/2020	17/09/2020
37		20/08/2020	17/09/2020
38		20/08/2020	17/09/2020
39		20/08/2020	17/09/2020
40		18/08/2020	17/09/2020
41		20/08/2020	17/09/2020
42		20/08/2020	17/09/2020
43		20/08/2020	17/09/2020
44		20/08/2020	17/09/2020
45		20/08/2020	17/09/2020
46		20/08/2020	17/09/2020
47		03/09/2020	17/09/2020
48		20/08/2020	17/09/2020
49		20/08/2020	17/09/2020
50		09/09/2020	17/09/2020
51		03/09/2020	17/09/2020
52		07/09/2020	17/09/2020

/

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG  
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

53			20/08/2020	17/09/2020
54			03/09/2020	17/09/2020
55			20/08/2020	17/09/2020
56			07/09/2020	17/09/2020
57			20/08/2020	17/09/2020
58			20/08/2020	17/09/2020
59			07/09/2020	17/09/2020
60			07/09/2020	17/09/2020
61			20/08/2020	17/09/2020
62			14/08/2020	17/09/2020
63			20/08/2020	17/09/2020

Uberaba, 29 de junho de 2020.