

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**  
**M. T. Y. LOCAÇÃO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS LEVES E**  
**PESADOS LTDA CNPJ 05.216.688/0014-80 e 05.216.688/0016-41**



**PERÍODO DA AÇÃO:** 24/05/2022 a 23/12/2022

**LOCAL:** 1. RUA TUPINAMBAS, S/N, QUADRA16 SALA 02, CHACARAS ANHANGUERA, Valparaíso de Goiás (GO) - 16,072669 S, 48,010833 W. 2. LOT MORADA NOBRE, S/N, QUADRA11 LOTE 4 5 6, MORADA NOBRE, Cristalina (GO) -

**ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL:** Estacionamento de veículos

**CNAE PRINCIPAL:** 5223-1/00

---

## ÍNDICE

<b>A) EQUIPE .....</b>	<b>3</b>
<b>B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO .....</b>	<b>3</b>
<b>C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR .....</b>	<b>5</b>
<b>E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....</b>	<b>6</b>
<b>F) AÇÃO FISCAL E PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM .....</b>	<b>9</b>
<b>G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS .....</b>	<b>9</b>
<b>H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS .....</b>	<b>12</b>
<b>I) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO .....</b>	<b>24</b>
<b>J) CONCLUSÃO .....</b>	<b>24</b>
<b>L) ANEXOS .....</b>	<b>25</b>

## A) EQUIPE

### MINISTÉRIO DA ECONOMIA

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

## B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

**Empregador:** M. T. Y. LOCACAO DE MÁQUINAS E VEICULOS LEVES E PESADOS  
LTDA

**CNPJ:** 05.216.688/0014-80 e 05.216.688/0016-41

**CNAE:** 5223-1/00 – Estacionamento de veículos

**Endereço do local objeto da ação fiscal:** 1. RUA TUPINAMBAS, S/N, QUADRA16  
SALA 02, CHACARAS ANHANGUERA, Valparaíso de Goiás (GO) - 16,072669, -  
48,010833. 2. LOT MORADA NOBRE, S/N, QUADRA11 LOTE 4 5 6, MORADA  
NOBRE, Cristalina (GO), -16.715667, -47.665478.

**Endereço de correspondência:** os mesmos do local da fiscalização.

**Telefone** [REDACTED]

## C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

<b>Empregados alcançados</b>	<b>04</b>
<b>Registrados durante ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Resgatados – total</b>	<b>00</b>
<b>Mulheres registradas durante a ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Mulheres resgatadas</b>	<b>00</b>
<b>Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>00</b>

<b>Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros resgatados</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado</b>	<b>00</b>
<b>Valor bruto das rescisões</b>	<b>RS 0,00</b>
<b>Valor líquido recebido das verbas rescisórias</b>	<b>RS 0,00</b>
<b>Valor dano moral individual</b>	<b>RS 0,00</b>
<b>Valor dano moral coletivo</b>	<b>RS 0,00</b>
<b>FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal</b>	<b>RS 0,00</b>
<b>Nº de autos de infração lavrados</b>	<b>22</b>
<b>Termos de apreensão de documentos</b>	<b>00</b>
<b>Termos de devolução de documentos</b>	<b>00</b>
<b>Termos de interdição lavrados</b>	<b>00</b>
<b>Termos de suspensão de interdição</b>	<b>00</b>
<b>Prisões efetuadas</b>	<b>00</b>
<b>CTPS emitidas</b>	<b>00</b>

## **D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR**

A fiscalização do Grupo Especial de Fiscalização Móvel foi realizada em dois pátios de estacionamento destinados à recepção de veículos apreendidos pela Polícia Rodoviária Federal no entorno do Distrito Federal. Os pátios estão localizados na cidade de Valparaíso (GO) e Cristalina (GO). Nesses locais funcionam filiais da empresa M. T. Y. LOCACAO DE MÁQUINAS E VEICULOS LEVES E PESADOS LTDA, inscritas, respectivamente, no CNPJ sob os números 05.216.688/0014-80 e 05.216.688/0016-41. Os estabelecimentos estão localizados à Rua Tupinambas, S/N, Quadra16 Sala 02, Chacaras Anhanguera, Valparaíso de Goiás (GO) - 16,072669, -48,010833. e Lot Morada Nobre, S/N, Quadra11 Lote 4 5 6, Morada Nobre, Cristalina (GO), -16.715667, -47.665478.

Foi inserido no Anexo IV deste relatório o Contrato de Prestação de Serviço Continuado sem Disponibilização de mão de obra n.º 07/2021, entre a empresa fiscalizada e a Polícia Rodoviária Federal, referente ao serviço contratado.

As atividades laborais desempenhadas para a realização do objeto social consistem em: guinchamento de veículos; estacionamento e guarda de veículos; atendimento do público que busca os serviços do pátio para a retirada de veículos ou, eventualmente, a aquisição em leilões.

A atividade de guinchamento consiste no deslocamento do trabalhador, em caminhão adequado, até o local onde se encontra o veículo apreendido. O veículo é posto em uma plataforma e transportado até o pátio. O acionamento do serviço de guincho é feito pela Polícia Rodoviária Federal, em qualquer horário ou dia semana.

Uma vez guinchado até o pátio, o veículo é cadastrado e estacionado, aguardando a liberação para a retirada.

Com a autorização para a retirada do veículo, os condutores comparecem ao pátio, e se valem de um serviço de atendimento: o atendimento consiste no acesso ao veículo, preenchimento da documentação referente à retirada e cobrança dos valores devidos pelo tempo estacionado.

## E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Após a fiscalização das condições de prestação de serviço encontradas nos estabelecimentos fiscalizados, a Inspeção do Trabalho efetuou a lavratura dos autos de infração constantes do quadro abaixo:

Lin	Nº do AI	CNPJ/CPF	Capitulação	Descrição Ementa
1	22.365.438-8	05216688001641	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	22.365.661-5	05216688001641	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora dos locais de trabalho.
3	22.365.685-2	05216688001641	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.
4	22.365.703-4	05216688001641	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
5	22.365.714-0	05216688001641	Art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23.12.1965, combinado com o artigo 1º da Portaria n. 1.127, de 14/10/19 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia.	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, a admissão e desligamento de empregados.
6	22.365.843-0	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.
7	22.365.849-9	05216688001641	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

8	22.365.851-1	05216688001641	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º, do Decreto nº 76.900, de 23.12.1975.	Apresentar a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), contendo omissão, declaração falsa ou informações inexatas.
9	22.365.895-2	05216688001641	Art. 1 da Lei n 605/1949.	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.
10	22.365.906-1	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.5 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Deixar de proteger os locais de armazenamento de água, os poços e as fontes de água potável contra a contaminação.
11	22.365.928-2	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.6.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Manter recipiente de armazenagem de gás liquefeito de petróleo - GLP instalado em área interna, sem ventilação e/ou sem observância das normas técnicas brasileiras pertinentes.
12	22.366.078-7	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.1.1, alíneas "a" e "b", da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar instalações sanitárias masculinas que não sejam dotadas de mictório, ou manter mictórios em desacordo com a proporção de uma unidade para cada 20 (vinte) trabalhadores ou fração, até 100 (cem) trabalhadores, e de uma unidade para cada 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, no que exceder.
13	22.366.079-5	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos.
14	22.366.080-9	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.4 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar lavatório desprovido de material ou dispositivo para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, e/ou permitir o uso de toalhas coletivas.
15	22.366.081-7	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.9, alínea "a", da NR-24, com redação da	Deixar de higienizar diariamente os sanitários dos alojamentos.

			Portaria nº 1066/2019.	
16	22.366.082-5	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os 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.
17	22.366.083-3	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.7.8 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Deixar de garantir coleta de lixo diária, lavagem de roupa de cama, manutenção das instalações e/ou renovação de vestuário de camas e colchões no alojamento.
18	22.366.084-1	05216688001641	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar cozinha em desacordo com as características estabelecidas na NR 24.
19	22.366.086-8	05216688001641	Art. 67, caput, c/c art. 68, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.
20	22.366.087-6	05216688001641	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
21	22.366.088-4	05216688001641	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.
22	22.454.067-0	05216688000165	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.



## **F) AÇÃO FISCAL E PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM**

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em condições Análogas às de Escravo (DETRAE), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na manhã do dia 24/05/2022 até os locais de trabalho com coordenadas geográficas informadas anteriormente, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como, verificar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11174807-0.

Nesse dia, foram feitas entrevistas com os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] foi emitida entregue a Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592020/11.

No dia 10/06/2022, a empresa fiscalizada apresentou, por e-mail, os documentos notificados, entre eles a relação de trabalhadores ativos, contracheques e resumos analíticos da folha de pagamento. Após a análise da documentação, os autos de infração foram lavrados eletronicamente e encaminhados para o empregador.

## **G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS**

Durante as diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), constatou-se, nos locais supracitados, 3 (três) trabalhadores em situação de informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração ao art. 41, caput, da CLT.

Os estabelecimentos mencionados possuem como atividade principal a o estacionamento de veículos, funcionando como pátio para automóveis apreendidos pela Polícia Rodoviária Federal.

As atividades laborais consistem em guinchamento dos veículos, no controle de entrada e saída de automóveis (incluindo a cobrança dos valores) e no asseio e conservação dos estabelecimentos.

Na unidade de Cristalina (GO), a equipe de fiscalização encontrou em prestação ativa de serviços os trabalhadores e [REDACTED] guincheiro e [REDACTED] [REDACTED] porteiro/atendente. As funções desempenhadas pelos trabalhadores coincidem com as atividades finalísticas da autuada, em especial o reboque de automóveis e o controle de entrada e saída de veículos do pátio. A Inspeção no local de trabalho, a entrevista com os trabalhadores e a análise da documentação do empregador, como as folhas de ponto, indicaram serem estes os únicos trabalhadores do estabelecimento.

Durante a inspeção tivemos acesso um telefone utilizado pelo trabalhador para manter contato com a empresa. No aplicativo WhatsApp havia um grupo denominado "Pátio e Rem. Cristalina", criado por [REDACTED] em 25/05/2021, sócio-administrador da autuada, contando, ainda, com a participação de [REDACTED], genitor do sócio-administrador. O grupo citado continha somente mensagens relacionadas ao funcionamento do pátio em Cristalina, com distribuição de comandos de trabalho aos obreiros aqui listados, como ordens de guinchamento de veículos o recolhimento de valores a serem cobrados pelos carros retirados. No grupo também é feito o controle sobre os serviços desempenhados pelos trabalhadores, que tinham que enviar fotos de todos os carros recebidos no pátio e dos valores recolhidos quando da retirada dos automóveis.

Os trabalhadores confirmaram o recebimento de salário, pago pela empresa autuada, no valor de um salário-mínimo para [REDACTED] e R\$ 2.103 para [REDACTED]

Em entrevista, os trabalhadores confirmaram que foram contratados diretamente pela empresa MTY, sem a interposição de empresa de prestação de serviços.

No Pátio localizado em Valparaíso (GO), o GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve um trabalhador sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, no estabelecimento Pátio Valparaíso, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Essa constatação se deu, primeiramente, a partir das informações obtidas pelo GEFM com os trabalhadores e com a gerente do estabelecimento Sra. [REDACTED]. Consoante tais informações, o Sr. [REDACTED] tinha função de serviços gerais no Pátio Valparaíso, executando tarefas diversas, principalmente manutenção e conservação da

área do pátio, como capina e limpeza. Percebeu-se que o Sr. [REDACTED] era pessoa socialmente vulnerável, visto que sequer sabia seu nome completo, afirmou que trabalhava no local, mas não soube precisar desde quando. Perguntado sobre dados pessoais como nome da mãe e data de nascimento, informou que "não se lembrava", perguntado se possuía documentos, informou que seus documentos estavam em sua casa, que morava em Valparaíso de Goiás, próximo ao Pátio da empresa autuada. Igualmente não sabia precisar ao certo quanto recebia na empresa, nem por dia de trabalho nem por mês, apenas que recebia sempre que "fechava mês".

Após solicitação, foi apresentado recibo de pagamento ao Sr. [REDACTED] em nome da empresa [REDACTED] & [REDACTED], por "serviços de diarista" prestados nos meses de abril e maio de 2020, totalizando R\$ 840 (oitocentos e quarenta reais) por 21 (vinte e um) dias de trabalho alternados. Ressalta-se que, por ser analfabeto, o Sr. [REDACTED] deu quitação do valor no referido recibo com sua impressão digital, fato que não se reveste de valor jurídico, por ser o Sr. [REDACTED] analfabeto e não haver assinatura de testemunhas do fato no citado documento. No pretense recibo de pagamento também não constava nome completo do Sr. [REDACTED]

Verificou-se que o Sr. [REDACTED] trabalhava com intuito oneroso e não eventual, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. Ademais, independentemente de as atividades laborais poderem ser eventuais ou não, o trabalhador estava à disposição e em horários conforme o expediente do local, sendo que a própria atividade econômica era perene, isto é, não costumava sofrer solução de continuidade. O Sr. [REDACTED] estava subordinado à atividade econômica, à necessidade de manutenção do pátio e recebia ordens da gerente do estabelecimento.

Por meio da Notificação para Apresentação de Documentos nº 35801023052022-1, a empresa foi notificada a registrar o citado trabalhador. Por meio de correio eletrônico datado de 17/6/2022, assinado por [REDACTED] a empresa informou que "... o primeiro de nome [REDACTED] (pátio de Valparaíso), o qual não é empregado da empresa, mas tão somente um diarista que é contratado apenas para fazer a roçagem do mato, ou seja, apenas arrancar os matos e deixar o terreno limpo, após esse serviço não mais

há qualquer trabalho junto a empresa, assim, somente é chamado quando a necessidade de fazer a limpeza de matos."

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador, no caso de desemprego involuntário), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho; b) verifica-se prejuízo à estrutura de proteção social ao trabalhador; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias, nem de 13º salário, destacadamente quando se trata de trabalhadores contratados para o recebimento por produção; d) o trabalhador, enquanto permanece informal apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Em suma, no plano fático, constataram-se, quanto aos trabalhadores em tela, a presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, suficientes para caracterizar o vínculo empregatício destes.

Importante mencionar que, em consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizada no dia 15/12/2022, verificou-se que até então não constava dados de admissão de nenhum dos trabalhadores no eSocial, dados os quais o empregador estava obrigado a informar desde o dia anterior ao do início dos trabalhos prestados em seu favor.

## **H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS**

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas em fotos e declarações, também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 22 (vinte e dois) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

Abaixo, seguem as descrições das irregularidades constatadas referentes tanto aos dispositivos da legislação trabalhista quanto às normas de saúde e segurança:

**1. Falta de registro.**

Descrito item G do relatório.

**2. Manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora dos locais de trabalho.**

Durante a ação fiscal no PÁTIO CRISTALINA, foi solicitado o Livro de Registro de Empregados, tendo em vista não ser a empresa optante pelo registro eletrônico no eSocial. No entanto, referido documento não foi apresentado.

A equipe ainda procedeu à entrevista dos empregados encontrados sob labor e flagrou manutenção de empregado sem registro no local, emitindo regular notificação para apresentação de documentos.

A não opção ao registro eletrônico e a manutenção do instrumento de registro fora do local de trabalho favorecem a conservação do trabalhador em informalidade absoluta, sob total invisibilidade às disposições de proteção do trabalho.

**3. Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.**

Durante a inspeção física realizada no PÁTIO CRISTALINA, verificamos que havia dois trabalhadores em atividade. O primeiro deles, [REDACTED] trabalhava no local desde 22 de novembro de 2021 e exercia a função de motorista guincheiro. O outro, [REDACTED] exercia a função de porteiro e, conforme relatado pelo obreiro, laborava na empresa há 3 (três) anos. Ambos os trabalhadores informaram que residem na casa que fica no próprio PÁTIO CRISTALINA.

As diligências de inspeção do GEFM permitiram verificar, por meio de entrevistas com os obreiros e análise das folhas de ponto do trabalhador [REDACTED] as quais seguem anexas a este auto de infração, que o empregador permitiu que o trabalho do obreiro [REDACTED] se desenvolvesse com duração superior a 8 (oito) horas diárias, contrariando o disposto no art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Ambos os trabalhadores declararam à auditoria que ficam à disposição da empresa 24 horas por dia, visto que a qualquer momento podem ser demandados para rebocar veículos ou motocicletas apreendidos pela Polícia Rodoviária Federal. Tal declaração resta corroborada pelas folhas de ponto de horas extras do trabalhador [REDACTED] as quais evidenciam que seu trabalho é exercido a qualquer hora do dia e da noite, inclusive de madrugada.

A título meramente exemplificativo, destaco que no dia 11/12/2021, o trabalhador [REDACTED] laborou das 8:00 às 12:00, depois das 13:00 às 16:20 horas e das 20:23 às 22:30 e, no dia 20/12/2021, trabalhou das 8:00 às 12:00 e das 13:00 às 19:47.

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

Durante a inspeção física no pátio de Cristalina, informações obtidas de empregados e análise dos registros de ponto apresentados, constatou-se que houve a prorrogação da jornada normal de trabalho do trabalhador [REDACTED] além do limite legal de duas horas extras diárias, sem qualquer justificativa legal.

Ao permitir tal conduta, a empresa coloca os empregados em maiores riscos de acidentes e doenças ocupacionais, além de prejudicar sua vida social e familiar, devido à elevada carga de trabalho, não podendo nem mesmo ser aceita a escusa de que as horas extras foram remuneradas com o adicional, já que o limite de duas horas extras diárias é norma cogente, que nem mesmo por este pode ser renunciada ou transacionada.

Frise-se que os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED] afirmaram que permanecem à disposição da empresa 24 horas por dia, posto que a qualquer momento podem ser demandados para rebocar veículos automotores e motocicletas apreendidos pela Polícia Rodoviária Federal. As folhas de ponto do trabalhador [REDACTED] evidenciam que referido obreiro pratica horas extras a qualquer horário do dia e da noite, inclusive de madrugada.

Para fins meramente exemplificativos, cite-se a jornada de trabalho do obreiro no dia 27 de novembro de 2021, o qual trabalhou das 8:00 às 12:00, depois das 13:00 às 16:20 e das

18:20 às 23:50. Cite-se, ainda, a jornada de trabalho do mesmo obreiro no dia 17 de dezembro de 2021, o qual trabalhou das 8:00 às 12:00, depois das 13:00 às 18:50, das 21:53 às 22:40.

**5. Deixar de comunicar ao Ministério da Economia, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, a admissão e desligamento de empregados.**

Primeiramente, realizou-se pesquisa do registro de empregados junto ao eSocial e nada foi encontrado sobre os empregados [REDACTED] e [REDACTED].

Vale lembrar que, de acordo com o art. 1º da Portaria SEPRT 1.127/2019, publicado em setembro de 2019, e a Portaria SEPRT 1.195/2019 o CAGED, sistema para Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, deixa de ser obrigatório a partir da competência Janeiro/2020.

A substituição do CAGED ocorreu para as admissões e desligamentos ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2020. A partir de então, as empresas que usam o eSocial, não precisarão mais transmitir esta obrigação ao Ministério da Economia, que passará a usar uma única base de dados para as estatísticas do trabalho.

Além disso, a carteira de trabalho digital a qual substituiu a carteira de trabalho física é informada por meio do registro do contrato de trabalho feito no eSocial.

A comunicação ao eSocial deve ocorrer, na forma de admissão preliminar, no dia anterior ao início das atividades dos empregados. O empregador cometeu a infração trabalhista ao não efetuar essa comunicação no prazo, conforme determina o inciso I, do art. 1º da Portaria nº 1.127, de 14 de outubro de 2019.

A ausência de comunicação dos empregados no eSocial acarreta prejuízos não somente ao empregado, mas também a toda a sociedade.

O programa do eSocial amplia a capacidade de fiscalização do Estado e melhora a formulação de políticas públicas do país, já que o governo contará com uma informação única, consistente e de validade.

Para os empresários, a centralização das informações em um só lugar, muitas vezes eliminando documentos que acabavam sendo entregues em duplicidade, é uma forma de proporcionar mais agilidade à prestação de contas.

Com a implantação do eSocial, todas as informações trabalhistas e previdenciárias do colaborador estarão em apenas um único lugar que poderão ser consultadas pelos órgãos governamentais, diminuindo em grande escala a negativa de benefícios (ex: auxílio-doença, aposentadoria, seguro-desemprego, saque do FGTS) por de falta de algum documento comprobatório, divergência nas informações de suas solicitações, entre outros.

**6. Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.**

Durante inspeção física realizada no PÁTIO CRISTALINA, constatou-se que a empresa deixou de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento. O item 10.4.4 da NR-10 dispõe que “As instalações elétricas devem ser mantidas em condições seguras de funcionamento e seus sistemas de proteção devem ser inspecionados e controlados periodicamente, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos”. Na oportunidade, a fiscalização constatou a existência de quadro elétrico aberto, acessível aos trabalhadores, potencializando os riscos de choques elétricos, curto-circuito e incêndio, conforme foto em anexo.

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

Após análise das folhas de ponto do trabalhador João Aparecido e Silva, verificou-se que o empregador acima qualificado deixou de concedê-lo período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Para fins meramente exemplificativos, citem-se as jornadas do referido trabalhador nos dias 1/4/2022 e 3/4/2022. No primeiro caso, o trabalhador encerrou sua jornada 00h27,



retornando às 08h00. Já no dia 3/4/2022, o obreiro finalizou sua jornada 01h00 e retornou ao trabalho às 08h00.

**8. Apresentar a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), contendo omissão, declaração falsa ou informações inexatas.**

Durante referida ação fiscal verificou-se que o empregador incorreu na infração supracitada, pois deixou de declarar, na RAIS 2021, os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED]

**9. Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.**

A infração ora capitulada refere-se à execução do trabalho por mais de 6 (seis) dias seguidos, deixando de conceder o 7 (sétimo) dia como descanso obrigatório. A irregularidade foi constatada após auditoria das folhas de ponto do trabalhador [REDACTED]

A título meramente exemplificativo, registre-se que o referido trabalhador trabalhou por 28 dias seguidos no período de 1/3/2022 a 28/3/2022 e laborou 23 dias seguidos no período de 1/5/2022 a 23/5/2022.

**10. Deixar de proteger os locais de armazenamento de água, os poços e as fontes de água potável contra a contaminação.**

Durante inspeção física realizada no PÁTIO CRISTALINA, verificou-se que a empresa deixou de proteger contra contaminação a bombona que armazenava água para abastecimento da casa onde residem os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED], uma vez que a sua tampa estava quebrada, conforme foto em anexo a este auto de infração. Uma vez não vedada a bambona, surge o risco de contaminação da água ali armazenada, uma vez que se torna local de fácil acesso a animais e mesmo a qualquer tipo de sujidades, fato que pode trazer consequências graves para a saúde coletiva dos trabalhadores.

O fornecimento de água sem condições de higiene para fins de consumo, preparo de alimentos e higiene pessoal expõe o ser humano ao risco de adquirir diversas enfermidades, como doenças gastrointestinais agudas (diarreias), por exemplo.

**11. Manter recipiente de armazenagem de gás liquefeito de petróleo - GLP instalado em área interna, sem ventilação e/ou sem observância das normas técnicas brasileiras pertinentes.**

Durante a inspeção no PÁTIO CRISTALINA, os auditores verificaram que o empregador mantinha botijão de gás na cozinha da residência usada como alojamento dos trabalhadores. O botijão estava instalado na parte interna da cozinha. Em caso de vazamento de gás, se estiver em local fechado, esse gás ficará retido e se houver uma pequena fagulha de fogo pode causar explosão, colocando em risco a vida dos trabalhadores que circulam e até moram no local. Citem-se como trabalhadores expostos diretamente ao risco [REDACTED]

**12. Disponibilizar instalações sanitárias masculinas que não sejam dotadas de mictório, ou manter mictórios em desacordo com a proporção de uma unidade para cada 20 (vinte) trabalhadores ou fração, até 100 (cem) trabalhadores, e de uma unidade para cada 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, no que exceder.**

O estabelecimento de cristalina é dotado três banheiros com vasos sanitários, sendo dois deles em área externa, destinado ao uso de clientes, e um deles no alojamento, para uso dos trabalhadores. Nenhum dos banheiros era dotado de mictório, ao contrário do previsto no item 24.2.1.1, que estabelece que as "instalações sanitárias masculinas devem ser dotadas de mictório, exceto quando essencialmente de uso individual".

A instalação sanitária masculina do estabelecimento de cristalina é compartilhada por, ao menos, dois trabalhadores e foi encontrada em estado precário de higiene. A adoção de mictórios em instalação sanitária masculina compartilhada tem por objetivo assegurar maior higiene ao banheiro.

Restaram prejudicados pela infração autuada os trabalhadores: [REDACTED]  
guincheiro e [REDACTED], porteiro/atendente.

**13. Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos.**

A conduta autuada consiste na ausência de uma conexão direta e segura entre o chuveiro e a rede elétrica, optando o empregador pela utilização de uma conexão por plug e tomada. A fiação elétrica do chuveiro percorria toda extensão do banheiro, adentrando o dormitório e, nessa peça, se conectando a uma tomada por meio de um plug.

A utilização de tomada não é adequada para a conexão de equipamentos de aquecimento de água, em face do risco de curtos, superaquecimento e incêndio.

A medida é igualmente proibida pela NBR5410, nos itens 9.1.4.3 e 9.5.2.3, contidos na seção "Dispositivos de proteção, seccionamento e comando", não se admitindo a utilização de tomadas, tomadas industriais ou disjuntores para a conexão de chuveiros e outros equipamentos que tenham por objetivo o aquecimento elétrico de água.

**14. Disponibilizar lavatório desprovido de material ou dispositivo para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, e/ou permitir o uso de toalhas coletivas.**

Em vistoria foi constatado que o alojamento possuía apenas um banheiro destinado aos trabalhadores. O banheiro, embora dotado de torneira e pia, não possuía sabão, detergente ou outro material para a limpeza das mãos. Também não foi encontrado nenhum material para a secagem das mãos após a higienização.

Importante destacar que a higienização das mãos com sabão toma especial relevo no contexto de prevenção à propagação da COVID-19 e que os trabalhadores têm por função o atendimento de pessoas que se dirigem ao pátio para a retirada de veículos, manuseando documentos e numerários.

**15. Deixar de higienizar diariamente os sanitários dos alojamentos.**

Em inspeção no local de prestação de serviços, onde há também o alojamento dos trabalhadores [REDACTED] guincheiro, e [REDACTED]

porteiro/atendente, foi vistoriado o único banheiro destinado aos trabalhadores, encontrado em estado precário de asseio, com focos de mofo e de lodo espalhados pelo piso e paredes.

Os trabalhadores informaram que não há no local um empregado que tenha por função realizar o asseio e conservação do banheiro e restante do alojamento, bem como dos demais pontos do estabelecimento. Acrescentaram que a higienização é feita pelos próprios trabalhadores, mas não é diária.

Acrescente-se que o empregador deixou de contratar auxiliar de serviços gerais que ficasse encarregado da limpeza do local de trabalho e alojamento. Ademais, os trabalhadores encontrados no estabelecimento possuem outras funções, de guincheiro dos veículos apreendidos (CBO 7825-15) e de porteiro/atendente dos condutores que procuram o pátio para a liberação dos veículos (CBO 5174-10). A limpeza diária do estabelecimento e do alojamento, que possui 175 metros quadrados de área construída, é incompatível com a ocupação dos trabalhadores e com a jornada de trabalho disponível.

**16. Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.**

Nos termos do item 24.7.3 da NR, os quartos devem possuir camas correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto. Devem igualmente ser dotados de colchões, lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados.

Conforme verificado na inspeção, havia dois trabalhadores alojados no local de trabalho. Uma das camas estava disposta em quarto e a outra adaptada no escritório. A cama adaptada estava quebrada e sua sustentação era feita por tijolos inseridos em seu comprimento e que a apoiavam diretamente do chão. Os colchões e roupas de cama, longe de se encontrarem em estado adequado de asseio e conservação, estão sujos e rasgados, com a exposição da espuma interna e diversos pontos.

**17. Deixar de garantir coleta de lixo diária, lavagem de roupa de cama, manutenção das instalações e/ou renovação de vestuário de camas e colchões no alojamento.**

A Inspeção no local de trabalho e a entrevista com os trabalhadores permitiu concluir que não há no local um empregado que tenha por função realizar o asseio e conservação do banheiro e restante do alojamento, lavagem das roupas de cama ou retirada do lixo - bem como a higienização dos demais pontos do estabelecimento. Acrescentaram que a manutenção é feita pelos próprios trabalhadores, mas não é diária.

Acrescente-se que o empregador deixou de contratar auxiliar de serviços gerais que ficasse encarregado da limpeza do local de trabalho, alojamento e lavagem da roupa de cama. Ademais, os trabalhadores encontrados no estabelecimento possuem outras funções, de guincheiro dos veículos apreendidos (CBO 7825-15) e de porteiro/atendente dos condutores que procuram o pátio para a liberação dos veículos (CBO 5174-10). A limpeza diária do estabelecimento e do alojamento, que possui 175 metros quadrados de área construída, é incompatível com a ocupação dos trabalhadores e com a jornada de trabalho disponível.

O empregador, portanto, deixou de garantir que as atividades de coleta de lixo diária, lavagem de roupa de cama, manutenção das instalações e/ou renovação de vestuário de camas e colchões no alojamento. A atividade teria que ser feita pelos outros trabalhadores do estabelecimento, em desvio de função, ou não seria realizada.

#### **18. Disponibilizar cozinha em desacordo com as características estabelecidas na NR**

##### **24.**

Após inspeção no alojamento dos trabalhadores do estabelecimento em Cristalina, a Inspeção do Trabalho constatou que a cozinha não possui paredes laváveis e que, conseqüentemente, estavam em estado precário de asseio, em inobservância ao disposto no item 24.6, alínea "b", que aduz a necessidade de pisos e paredes revestidos material impermeável e lavável.

A cozinha do estabelecimento, feita de alvenaria, embora dotada de piso impermeável, não possui qualquer revestimento nas paredes. São paredes de alvenaria cobertas por uma tinta branca, com vários pontos manchados, indicado focos de sujeira, especialmente próximos ao fogão.

**19. Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.**

A empresa autuada tem por atividade principal, conforme cadastro na Receita Federal do Brasil, o estacionamento de veículos. Como atividades secundárias foram listados os serviços combinados de escritório e apoio administrativo e o reboque de veículos.

As atividades desempenhadas não possuem autorização permanente para o trabalho aos domingos, por ausência na lista constante do Anexo IV da Portaria MTP n.º 671/2021.

Contudo, conforme restou esclarecido pelos trabalhadores, a rotina de prestação de serviços envolve o trabalho aos domingos sempre que necessário.

Em inspeção no local de trabalho foram encontradas folhas de ponto de horas extraordinárias do trabalhador [REDACTED] guincheiro – são registros somente de horas extraordinárias prestadas pelo trabalhador. O registro referente ao mês de janeiro de 2022 acusa a prestação de serviços nos dias 9, 16, 23 e 30 daquele mês, todos eles recaindo sobre o domingo.

A análise da folha de ponto, portanto, acusa o trabalho de reboque de veículos aos domingos, realizado pela empresa mesmo sem a autorização para sua execução naqueles dias, que devem ser reservados ao repouso do trabalhador.

**20. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho (assédio moral).**

Em inspeção realizada na data de abertura da ação fiscal, a Inspeção do Trabalho encontrou uma câmera de vigilância no dormitório destinado ao trabalhador [REDACTED] guincheiro. Posicionada em uma quina oposta à porta, com ampla visão para o dormitório.

No dormitório havia somente a cama do trabalhador e um armário. Mediante entrevista, restou claro que o ambiente se destina somente ao repouso e à guarda de pertences do trabalhador.

O dormitório em questão, portanto, é ambiente onde o trabalhador exercita seu direito à privacidade (guarda de pertences pessoais) e intimidade (troca de roupas). Nesse sentido,


constitui abuso do poder diretivo a utilização de câmeras de vigilância nesse ambiente, uma vez que o direito à privacidade e à intimidade estão resguardados pelo inciso X, do artigo 5º, da Constituição Federal. Em última análise, a dimensão da vida íntima e privada do trabalhador constitui aspecto indissociável de sua dignidade, igualmente resguardada pelo inciso III, do artigo 1º do texto constitucional.

Casos semelhantes já foram apreciados pelo Tribunal Superior do Trabalho. O Tribunal concluiu que a locação de câmeras de segurança em ambientes onde o trabalhador guarda seus pertences pessoais, e/ou realiza troca de roupas, resulta na violação da intimidade, privacidade e dignidade do trabalhador. Como exemplo, citamos os processos: 11204-36.2015.5.01.0075; 3564-23.2014.5.23.0101; 3623-45.2013.5.23.0101, entre outros.

São os empregados prejudicados pela infração: [REDACTED], guincheiro.

**21. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.**

No dia da inspeção no local do trabalho, a Inspeção do Trabalho teve acesso, espontaneamente concedido, ao telefone do trabalhador. No aplicativo WhatsApp havia um grupo denominado "Patio e Rem. Cristalina", criado por [REDACTED] sócio administrador da autuada, criado em 25/05/2021. No referido grupo mensagens são direcionadas ao trabalhador [REDACTED] e outros usuários, com comandos relativos ao controle de veículos e cobranças de valores na retirada de automóveis. O trabalhador necessitava reportar, mediante fotos, os veículos estacionados no pátio e recebia instruções sobre o valor a ser pago quando algum era retirado. Devia também postar fotos dos valores efetivamente pagos pelos proprietários que retiram seus veículos. O histórico de mensagens nesse grupo é amplo e contradiz a ficção criada pela empresa que o trabalhador teria ido ao local apenas para realizar "manutenção das grades e também das concertinas e de alguns reparos necessários ao bom andamento do pátio".

Assim, a empresa autuada omitiu a verdade a respeito da solicitada lista de empregados ativos do estabelecimento, com o objetivo de esconder a relação de emprego existente entre a empresa e o trabalhador 

#### **D) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO**

Não foram emitidas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado.

#### **J) CONCLUSÃO**

As condições de trabalho nos estabelecimentos indicados foram objeto de fiscalização por Auditores-Fiscais do Trabalho vinculados à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo (DETRAE).

Foram verificadas irregularidades diversas nas condições de trabalho, em especial a informalidade e a inobservância de normas de segurança e saúde no trabalho. As irregularidades foram alvo de autuação, resultado na lavratura de 22 (vinte e dois) autos de infração.

Ainda que graves e relevantes, as irregularidades encontradas não permitem a conclusão pela submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo.

Brasília/DF 16 de dezembro de 2022.

