



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

## ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

### RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

**HOTEL PIETA LTDA.**

**CNPJ: 88.969.399/0001-64**

Rua João Pessoa, n.º 47, Centro  
Garibaldi/RS



#### VOLUME ÚNICO

**PERÍODO DA AÇÃO:** 06/02/2023 a 06/04/2023

**LOCAL:** Garibaldi/RS

**ENDEREÇO:** Rua João Pessoa, n.º 47, Centro, CEP 95.720-000

**LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:** S 29º 15' 13.782" W 51º 31' 48.771"

**ATIVIDADE:** Serviços de hotelaria

## ÍNDICE

1. Equipe .....	3
2. Identificação do empregador .....	3
3. Síntese da operação .....	4
4. Da origem da ação fiscal .....	4
5. Do local inspecionado e atividade econômica explorada.....	5
6. Da ausência de formalização do registro e da assinatura em Carteira de Trabalho e Previdência Social do vínculo empregatício da empregada resgatada.....	6
7. Da ausência de concessão de férias anuais remuneradas.....	9
8. Dos débitos de natureza pecuniária.....	10
8.1. Salários Mensais.....	10
8.2. Parcelas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).....	11
8.3. Verbas rescisórias.....	12
8.4. Demais parcelas de natureza pecuniária durante a contratualidade.....	12
9. Das violações das normas de Medicina e Segurança do Trabalho.....	12
9.1. Da falta de exames médicos periódicos.....	12
9.2. Da falta de habitabilidade do dormitório da empregada resgatada.....	13
9.3. Da falta de condições satisfatórias de funcionamento do banheiro utilizado pela empregada resgatada.....	15
9.4. Da falta de condições de conservação, asseio e higiene da cozinha utilizada pela empregada resgatada.....	17
10. Da história pessoal de vida da empregada resgatada.....	17
11. Da idade da empregada resgatada.....	19
12. Dos indicadores da ocorrência de trabalho escravo.....	24
13. Das providências adotadas pelo Comando de Inspeção.....	24
14. Das observações finais.....	27

## ANEXOS

I. Cópia de Expediente da Polícia Civil de Garibaldi .....	29
II. Cópia de Termo de Depoimento da empregada resgatada junto à equipe de fiscalização.....	79
III. Cópia da Notificação para Apresentação de Documentos.....	83
IV. Cópia da Notificação para Adoção de Providências.....	87
V. Cópia da NDFC .....	91
VI. Cópia de Guia Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado emitida.....	113
VII. Cópia dos expedientes do Exmo. Ministério Público do Trabalho.....	117
VIII Cópias das convenções coletivas aplicáveis à empregada resgatada.....	121
IX. Cópias dos Autos de Infração.....	221



## 1. EQUIPE

### MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

[REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho (SFISC/SRTE-RS  
 - CIF [REDACTED] SIAPE [REDACTED])  
 AFT SFISC-SRTE/RS CIF [REDACTED] SIAPE [REDACTED]  
 AFT GRT/Caxias do Sul CIF [REDACTED] SIAPE [REDACTED]  
 AFT GRT/Caxias do Sul CIF [REDACTED] SIAPE [REDACTED]

### OUTROS ÓRGÃOS PÚBLICOS

Pela Polícia Civil de Garibaldi/RS:

Sr. [REDACTED] Ilmo. Sr. Delegado de Polícia  
 Sr. [REDACTED] Escrivão de Polícia

Tanto o Exmo. Ministério Público do Trabalho (pelo Procedimento n.º 000053.2023.04.006/9) quanto a Polícia Civil de Garibaldi (pelo Inquérito Policial n.º 65/2023/151030/A) instauraram inquéritos, no âmbito das competências que legalmente lhes cabem, para adoção das providências legais que entenderem cabíveis.

## 2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

**Período da ação:** 06/02/2023 a 06/04/2023

**Empregador:** HOTEL PIETA LTDA.

**CNPJ:** 88.969.399/0001-64

**CNAE:** 55.10-8/01 (hotéis)

**Localização:** Rua João Pessoa, n.º 47, Centro, Garibaldi/RS, CEP 95.720-000.

**Posição geográfica do empregador:** S 29º 15' 13.782" W 51º 31' 48.771"

**Telefones** [REDACTED] (empregador) [REDACTED] (contabilidade) [REDACTED] (jurídico)

**E-mail:** [REDACTED] (empregador); [REDACTED] (contabilidade); [REDACTED] (jurídico)

### 3. SÍNTESE DA OPERAÇÃO

Resultado: **PROCEDENTE**, tendo sido constatado trabalho análogo a de escravo conforme exposto na Instrução Normativa MTP n.º 02, de 08 de novembro de 2021.

Empregados alcançados: 08 (oito)	Homem: 02	Mulher: 06	Adolescente: 00 - menor de 16 anos: 00 - de 16 a 18 anos: 00
Empregados registrados sob ação fiscal: 00 (nenhum)	Homem: 00	Mulher: 00	Adolescente: 00 - menor de 16 anos: 00 - de 16 a 18 anos: 00
Empregados em condição análoga à de escravo e resgatados (total): 01 (um)	Homem: 00	Mulher: 01	Adolescente: 00 - menor de 16 anos: 00 - de 16 a 18 anos: 00

Trabalhadores estrangeiros: 0 (zero)

Trabalhadores indígenas: 0 (zero)

Modalidade de trabalho escravo: trabalho escravo urbano

Valor bruto da rescisão: R\$ 91.307,01 (noventa e um mil trezentos e sete reais e um centavos)

Valor líquido recebido: nenhum (o empregador em nenhum momento reconheceu que, a partir do encerramento do antigo contrato de trabalho, houve relação de emprego objeto da presente fiscalização com a empregada resgatada)

Valor de dano moral individual/coletivo: nenhum até o presente momento

Número de Autos de Infração lavrados: 16 (dezesseis)

Guias Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado emitidas: 01 (uma)

Número de CTPS emitidas: nenhuma

Termos de apreensão e guarda de Documentos: nenhum

Termos de Interdição lavrados: nenhum

Termos de Suspensão de Interdição lavrados: nenhum

Prisões efetuadas: nenhuma

Valor de NDFC lavrada na ação fiscal: R\$ 19.834,30 (dezenove mil oitocentos e trinta e quatro reais e trinta centavos)

### 4. DA ORIGEM DA AÇÃO FISCAL

A fiscalização teve início após o recebimento de informações obtidas da Delegacia da Polícia Civil de Garibaldi, que davam conta que, em diligência realizada no dia 31 de janeiro de 2023, identificou a presença da referida trabalhadora na sede do empregador, e a retirou do local, tendo em vista a situação a que estava submetida. Da Ocorrência Policial nº 294/2023/151030, consta o seguinte: "Por determinação da autoridade policial, o comunicante e seu colega escrivão [REDACTED] se dirigiram, com apoio das testemunhas abaixo arroladas, vinculadas à Assistência Social do Município, para verificar denúncia de maus tratos contra idoso, nas dependências do Hotel Pieta. A informação preliminar deu conta que uma senhora idosa estava sendo mantida nas dependências do hotel, num quarto pequeno, sem ventilação, sem iluminação, com condições precárias e, que a vítima prestava serviços gerais no hotel em condições análogas de escravo. Chegando ao local, a equipe foi franqueada pela Sra. [REDACTED] que os encaminhou até o quarto onde estava a vítima, sendo confirmada a hipótese levantada na denúncia. A partir daí, a vítima foi encaminhada para a Delegacia. A Sra. [REDACTED] foi convidada a se dirigir até a delegacia, optando por ser representada, neste momento, por seu advogado. É o registro."

Não houve rastreamento realizado pelo Comando de Inspeção antes do comparecimento ao local de trabalho. E, salvo melhor juízo, não houve, anteriormente, procedimentos de fiscalização para o empregador acima identificado.



## 5. DO LOCAL INSPECIONADO E ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Com base em tais informações iniciais, a Inspeção do Trabalho compareceu na sede do empregador, na tarde de 06 de fevereiro de 2023, acompanhada de equipe da Polícia Civil, ocasião em que localizou o quarto no qual a idosa vivia, com cama, armário, sofá, mesa e cadeira. A trabalhadora não se encontrava no local, pois, após a abordagem policial inicial, foi de lá retirada. A representante da pessoa jurídica ora autuada, Sra. [REDACTED] foi ouvida pelo comando da fiscalização, e asseverou que não mantinha com a trabalhadora relação de emprego, e que esta, apenas muito esporadicamente, prestava algum tipo de serviço, realizando faxinas em quarto do hotel quando algumas camareiras não compareciam, além de varrer o pátio do estabelecimento. Disse também que permitiam que residisse no local por caridade, uma vez que a trabalhadora idosa (73 anos de idade) não tinha para onde ir nem possuía parentes conhecidos na cidade.

É importante registrar, contudo, que, em período pretérito, a trabalhadora foi formalmente contratada como empregada. Isso ocorreu no período de 02 de julho de 1990 a 30 de junho de 2000, quando laborava prestando "serviços gerais de hotel". Em todo esse tempo já residia no estabelecimento, tendo lá permanecido após a rescisão formal do contrato de trabalho.



Foto do Hotel objeto da ação fiscal, visitado pelo Comando de Inspeção em 06 de fevereiro de 2023



## 6. DA AUSÊNCIA DE FORMALIZAÇÃO DO REGISTRO E DA ASSINATURA EM CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA EMPREGADA RESGATADA:

A trabalhadora foi ouvida pela equipe de fiscalização em 08 de fevereiro de 2023, tendo trazido importantes esclarecimentos sobre a situação existente. Informou que passou a trabalhar no estabelecimento em 1986, tendo sua CTPS assinada em 1990. Disse que foi contratada pela senhora [REDACTED] (antiga sócia do Hotel Pieta), e que exercia as atividades de camareira, passadeira, copeira e, atualmente, limpeza e conservação, utilizando, para tanto, vassoura, esfregão, balde e sabão líquido. Esclareceu que em junho de 2000 foi comunicada que teria seu contrato de trabalho rescindido, e que lhe foi dito então que poderia ir embora ou permanecer morando e trabalhando no hotel, tendo optado pela segunda opção, mesmo que não mais tivesse o contrato de trabalho formalizado. Disse que laborava das 06h00min às 16h00min, diariamente, todos os dias da semana, inclusive aos domingos, com intervalo para alimentação, a qual era por ela mesma preparada. Asseverou que recebia como remuneração, no último período, pagamentos semanais, em dinheiro, geralmente de R\$ 20,00 (vinte reais), mas que eventualmente chegavam a R\$ 50,00 (cinquenta reais), dependendo do serviço executado, muito embora o salário prometido fosse o de R\$ 5,00 (cinco reais) por hora trabalhada.

Do exame de toda a situação, é possível concluir que a trabalhadora efetivamente permaneceu laborando como empregada do Hotel Pieta, mesmo após a rescisão formal do contrato de trabalho, realizada em junho de 2000. É necessário lembrar que no Direito do Trabalho impera o princípio da primazia da realidade, pelo qual, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. Uma das consequências da aplicação de tal princípio se revela no fato de que, via de regra, o contrato de trabalho é consensual, não demandando forma para existir. Assim, não é a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou o preenchimento de uma ficha de registro, que criam a relação de emprego. O que cria esta relação é a vontade de duas partes de contratar, seguida de tempo à disposição de um serviço ou de efetivo serviço.

Por outro lado, e quando se menciona o princípio da primazia da realidade do contrato de trabalho, é comum que apenas se lembrem, como aplicações práticas do princípio, a de que a relação de emprego prevalece mesmo que um molde de contrato civil seja utilizado, ou que parcelas salariais mantenham tal característica mesmo que, textualmente, tenha sido combinado que não as tenham. Contudo, a atuação deste princípio vai muito mais além, notadamente em sede probatória. Em primeiro lugar, não pode haver restrição de documentos ou provas aptas a provar a verdade dos fatos da relação de emprego - seja porque a realidade social é dinâmica e cria muitos outros tipos contratuais ou documentais utilizados no dia-a-dia, seja porque não raro o empregador, para escapar de custos trabalhistas, inova em textos e nomenclaturas para disfarçar a verdade dos fatos. Em segundo lugar, não é necessário que todas as provas obtidas inequivocamente digam que haja relação de emprego para que esta relação apareça. Aliás, não raro, durante a apuração dos fatos, outras numerosas "provas" surgem rapidamente, como se a provar que a verdade dos fatos a ser apurada não passasse de uma ilusão. Quanto a este ponto, aliás, é necessário destacar que depoimentos de empregados ativos do empregador inspecionado, obtidos com a presença de representante forense deste mesmo empregador, num país em que não há, como regra geral, estabilidade própria no emprego (artigo 7º, inciso I, da Constituição da República c/c artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e que, portanto, permite que empregadores, objetivamente, dispensem sem justa causa empregados, precisam ser vistos com o peso que tais determinações legais lhes permite, efetivamente, ter. Esta reflexão se torna ainda mais importante quando se verifica, em trechos de depoimentos de empregados, informações como as de que a empregada gostava de viver no escuro (predileção que se choca com o que ordinariamente acontece - o de que seres vivos, quando não dormem, preferem



ambientes iluminados para maximizar o senso de proporção de espaço e vigilância contra predadores) e que a empregada resgatada não deixava ninguém entrar no quarto dela (como se em casa particular estivesse, e não num hotel, que, inclusive, tem o dever legal de zelar para que nada de ruim ocorra em nenhum dos cômodos para não colocar em risco a vida e a integridade física de todas as pessoas que ali transitem, sejam clientes ou empregados). Justamente pelo fato de a primazia da realidade do contrato de trabalho entender, como sua razão, que os documentos e instrumentos de controle do empregador podem eclipsar fatos mais favoráveis ao empregado é que será nos pequenos detalhes das provas, às vezes aparentemente imperceptíveis, às vezes extremamente fragmentários, que se revelam as verdades que, desinteressadamente, favorecem aos empregados. Em outras palavras, o trabalho dos órgãos de defesa dos interesses dos empregados, em tais situações, demanda, para sua efetividade, coletar todas as evidências probatórias de uma verdade mais ampla e, a partir delas, por hipóteses, checar se as mesmas conduzem a uma verdade maior, por elas, em conjunto, provada.



Na foto, o início da presença do Comando de Inspeção no local de trabalho, acompanhado da Polícia Civil de Garibaldi, mais precisamente no início do acesso à área interna de estacionamento do hotel, a partir da qual existe o acesso às áreas de vivência ocupadas pela empregada resgatada

Assim, e diante do informado acima, as circunstâncias lidam com verdadeira contratação de empregada sem o devido registro, tendo-se em vista a execução de trabalho inserido nas atividades normais do empregador, com a expectativa de remuneração, sendo constatada a presença de todos os requisitos da relação de emprego nos moldes do disposto no art. 3º da CLT, conforme descrito a seguir:

6.1) Quanto à personalidade, evidencia-se pela prestação de serviços por uma pessoa física, pela escolha do profissional que exercerá suas atividades para a pessoa jurídica ora autuada, pelo benefício das atividades por ela realizadas em favor da pessoa jurídica ora autuada e pela sua continuidade ao longo do tempo. Tais circunstâncias estão presentes no caso em análise;

6.2) Quanto à não-eventualidade, traduz-se no fato de que os serviços prestados são necessários à atividade normal da empregadora, serviços vinculados à sua atividade principal. Em outras palavras, a não-eventualidade não é aferida pela quantidade de horas semanais que o empregado faz trabalhando para seu empregador, mas sim pela importância das atividades realizadas por este mesmo empregado



para seu empregador. No caso, a limpeza do pátio interno usado para fluxo de veículos e pessoas, e a limpeza de quartos na ausência de camareiras (atividades executadas pela idosa retirada do local) atendem às necessidades permanentes da pessoa jurídica ora autuada, caracterizando a não eventualidade. Também caracterizada pelo fato de, conforme consta de seu próprio depoimento, a empregada prestar seus serviços diariamente para a pessoa jurídica ora autuada, cumprindo jornada de trabalho durante o expediente normal do empregador, e não raro tendo contato com os demais empregados da pessoa jurídica ora autuada. Lembra-se, ainda, que a idéia de que, por ter trabalhado poucas horas por semana, a idosa resgatada não seja empregada não prospera. Com efeito, e repita-se, a não-eventualidade exigida na relação de emprego diz respeito à atividade realizada pelo empregador, e não pelo empregado. É, ainda, digno de nota que, se, com o reconhecimento atual, pela legislação trabalhista, de contratos de trabalho intermitentes (artigo 443, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho), empregados que nem sabem se trabalharão algum dia para o empregador que os contratou e, mesmo caso trabalhem, só saberão às vésperas do evento para o qual são convocados quanto receberão por tais eventos e quantas horas nele trabalharão a priori, devem ser reconhecidos como empregados e possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, com muito mais razão também devem ter esse direito empregados que sabem que terão que trabalhar com periodicidade e quanto ganharão pelo serviço prestado - caso da empregada resgatada;

6.3) Quanto à onerosidade, caracteriza-se pela intenção de auferir algum proveito patrimonial com o trabalho prestado, ainda que o empregado acredite que tal proveito não tenha que ser em dinheiro, e ainda que o empregado ainda não o tenha efetivamente recebido. Trata-se da existência de contraprestação devida (mesmo que ainda não paga) diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho. E, conforme explicado em seu depoimento, a empregada recebia quantias semanais pelo trabalho que realizava no hotel. É necessário, assim, lembrar que um empregador, dentro de seu estabelecimento, não se esquia de uma relação de emprego porque um empregado ali trabalhou constantemente "porque quis e nada eu, empregador, pude fazer para evitar". Se o empregador se beneficia objetivamente do serviço prestado, se seus prepostos nada fizeram para impedir tal serviço pelo empregado e, com isto, objetivamente precisou de menos serviço de outras pessoas que considera como empregados para manter seu estabelecimento, resta demonstrado, categórica e objetivamente, um benefício em prol do empregador em razão de sacrifício patrimonial do empregado (o gasto de tempo que o empregado teve com a intenção de obter benefício patrimonial correlato) - o que só reforça a onerosidade do caso encontrado neste procedimento fiscal; e

6.4) Quanto à subordinação, é necessário fazer duas observações cruciais. Pela primeira observação, a subordinação não é econômica, nem técnica. Em outras palavras, não é necessário que o empregador seja mais rico que o empregado - pode haver casos de empregados mais ricos que o empregador ou que os sócios da empresa -. Da mesma forma, não é necessário que o empregador saiba mais que o empregado sobre a forma pela qual a função do empregado tenha de ser feita (aliás, não raro a contratação do empregado ocorre exatamente porque o empregador não sabe como (ou não deseja) fazê-lo e precisa de alguém que o saiba). A subordinação de um contrato de emprego é jurídica: o empregador deseja o lucro, para obtê-lo precisa coordenar os insumos de produção (capital, matérias-primas, trabalho), a força de trabalho é indissociavelmente ligada à pessoa física do empregado, portanto o empregador precisa colocar o empregado em sua sujeição jurídica para produção e obtenção do resultado final que lhe permita obter lucro. Pela segunda observação, a subordinação jurídica não precisa ser teatral, mas sim, ao menos, estrutural. Em outras palavras: não é necessário que o empregador diretamente dê ordens a seus empregados, declamando ordens, chamando-os taxativamente de empregados e gesticulando na direção dos mesmos. O que importa, ao revés, é a inserção da atividade dos empregados dentro de um ciclo de produção, e as consequências que a falta da atividade que os mesmos realizam traz dentro deste mesmo ciclo (no caso em tela importantes, pois é a limpeza de área interna de um hotel – quartos e vias internas – que garante que os hóspedes tenham uma boa impressão quando os mesmos nele se hospedam e, portanto, voltem a querer nele se hospedar, o que



agrega reputação ao fundo de comércio da pessoa jurídica ora atuada, potencializando, assim seu faturamento e, desta forma, sua margem de lucro).

Por estes argumentos, é imperioso considerar presentes, no caso em tela, durante todo o período de vigência, a não-eventualidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a pessoalidade da relação de emprego nos moldes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Em decorrência, deveria ter a pessoa jurídica ora atuada mantido a formalização do contrato de trabalho, sem a realização da rescisão formal ocorrida em junho de 2000. A alegação de que, nos anos posteriores a 2000, a empregada tenha permanecido apenas residindo no local, por uma questão de ajuda humanitária, não se sustenta. Violou assim, o empregador, o artigo 41, "caput", da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto à necessidade do tempestivo registro da empregada resgatada, e o artigo 29, "caput", da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto à necessidade de anotação tempestiva do vínculo empregatício na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) desta mesma empregada resgatada.

## 7. DA AUSÊNCIA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS:

A empregada resgatada, em depoimento prestado a equipe de servidores da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Sul em Gravataí, informou que "o Salário prometido era de R\$ 5,00 (cinco reais) por hora, mas recebia geralmente R\$ 20,00 (vinte reais) por semana e às vezes chegava a R\$ 50,00 (cinquenta reais) conforme o serviço, mas ela não dispunha de qualquer controle dessa jornada", "Acordava às seis da manhã para trabalhar, fazia o intervalo de almoço e terminava de trabalhar às 16h00min" e "que trabalhava todos os dias sem folga semanal e após o expediente ia para seu quarto descansar para o trabalho do dia seguinte" e "Que o mais parecido que teve como férias foram períodos em que havia redução de carga horária". Sendo assim, e quanto ao período de fevereiro de 2018 a janeiro de 2023, deveria ter tido, ao menos, 04 (quatro) períodos de férias que não aconteceram. E, com isto, restou violado o artigo 134, "caput", da Consolidação das Leis do Trabalho. A concessão tempestiva das férias é espécie anual do gênero limitações à duração do trabalho, que objetiva a recuperação da saúde psicossomática dos empregados, a fruição da sua vida sócio-cultural e a recuperação de sua capacidade produtiva. Por isto, grave a sua inobservância. Necessário, ainda, lembrar que todo o período de gozo de férias deve estar situado dentro do período concessivo de férias: o tamanho do período concessivo foi legislado para permitir que contenha a integral concessão do período de gozo.



Imediações das áreas de vivência utilizadas pela empregada resgatada acessadas pelo Comando de Inspeção em 06 de fevereiro de 2023.

Percebe-se já de antemão, mesmo em pleno dia ensolarado de verão, a dificuldade de entrada de iluminação de tais áreas, o que se soma à inexistência de luz no dormitório, constatada pela Polícia Civil de Garibaldi quando da retirada da empregada do local



## 8. DOS DÉBITOS DE NATUREZA PECUNIÁRIA:

As provas obtidas dentro do procedimento fiscal acerca da situação da empregada evidenciaram que à mesma, até o presente momento, foram sonegadas várias parcelas de natureza pecuniária, a saber:

### 8.1. SALÁRIOS MENSAIS:

A empregada resgatada, em depoimento prestado a equipe de servidores da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Sul em Gravataí, informou que "o Salário prometido era de R\$ 5,00 (cinco reais) por hora, mas recebia geralmente R\$ 20,00 (vinte reais) por semana e às vezes chegava a R\$ 50,00 (cinquenta reais) conforme o serviço, mas ela não dispunha de qualquer controle dessa jornada", "Acordava às seis da manhã para trabalhar, fazia o intervalo de almoço e terminava de trabalhar às 16h00min" e "que trabalhava todos os dias sem folga semanal e após o expediente ia para seu quarto descansar para o trabalho do dia seguinte" e "Que o mais parecido que teve como férias foram períodos em que havia redução de carga horária". A informação de trabalho de Segunda-feira a Segunda-feira também consta de depoimento prestado no âmbito do inquérito da Polícia Civil de Garibaldi. Sendo assim, e quanto ao período de fevereiro de 2018 a dezembro de 2022, restou violado o artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho. Estabelece a Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, item IV, que "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim." Esta norma constitucional, ao contrário do que se supõe em sua primeira leitura, não tem por objetivo dizer que a legislação infraconstitucional anual, que usualmente fixa o valor do salário mínimo nacional, garante, ao fixar o valor de tal salário, a satisfação de todas as utilidades ali elencadas. Seu objetivo é o de garantir que a sociedade, por meio das autoridades competentes, seja obrigada, periodicamente, a avaliar as condições remuneratórias do trabalho, de forma a ajustá-las para um mínimo de dignidade e, ao longo do tempo, envidar todos os esforços legalmente possíveis e necessários para ampliar a capacidade de poder aquisitivo daquilo que o empregado tem como salário mínimo. Através de tal valor, e com a satisfação de uma série de necessidades, o empregado tem respeitada (ou, ao menos, busca ter respeitada) a sua dignidade de pessoa humana em várias dimensões, a ela transversais, repercutindo em sua qualidade de vida. Por esta razão, inclusive, a Consolidação das Leis do Trabalho colocou a disciplina normativa do salário-mínimo dentro das normas gerais de tutela do Trabalho (Título II), de forma apartada das demais normas relativas à remuneração do empregado, constantes do mesmo diploma normativo (Título IV). É necessário, ainda, lembrar que, ainda que fosse válida a consideração de que parte da remuneração da empregada resgatada fosse em utilidades (alimentação e moradia), o que não foi claramente pactuado com a mesma, "a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual" (artigo 458, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho) e "O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona" (artigo 82, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho). O objetivo é garantir que o empregado tenha quantia mínima em espécie para poder ter liberdade para viver a sua própria vida, o que, como se denota do acima explicado, não ocorreu.



## 8.2. PARCELAS DO SISTEMA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO:

A ausência da formalização do vínculo empregatício de 1º de julho de 2000 em diante trouxe como consequência a ausência de recolhimento do FGTS mensal da contratualidade, assim como do FGTS sobre as verbas da rescisão e da multa de quarenta por cento (restando não prescritas, para fins de autuação, as situadas entre as competências de fevereiro de 2018 (inclusive) e janeiro de 2023 (inclusive). Restaram violados os artigos 15, 18, § 1º e 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990. O recolhimento do FGTS é uma garantia ao empregado de que terá recursos para futuras adversidades (derivadas da perda inesperada do emprego ou outras situações de sua vida) ou projetos pessoais. Além disso, representa, para a Caixa Econômica Federal, um conjunto de valores que administra para financiar projetos de infraestrutura, saneamento básico e habitação no Brasil. Quanto ao FGTS rescisório e à multa de quarenta por cento do FGTS, decorrem do princípio da proteção (relativa) contra a dispensa sem justa causa, constante da Constituição da República de 1988 (artigo 7, I). Ele decorre do princípio da continuidade do contrato de trabalho: em princípio o contrato de trabalho foi feito para perdurar. A legislação optou pela permissão de dispensa sem justa causa ao empregador; porém, tal permissão, em razão do princípio da continuidade, ocorre por meio da elevação do custo legal imposto ao empregador para encerrar o contrato sem justa causa, o que se dá pelo pagamento correto e no prazo de rubricas previstas em razão do encerramento contratual não desejado pelo empregado, sendo elas o FGTS rescisório e a multa de quarenta por cento do FGTS. É necessário, ainda, lembrar que o empregado precisa de tal rubrica para poder sobreviver a contento após o fim do contrato que não desejou encerrar. Além disso, os valores de tal rubrica também são administrados pela Caixa Econômica Federal para as missões legais que possui como agente operador do FGTS (quanto ao financiamento de obras de saneamento, habitação e infraestrutura, dentre outras).



Acesso à entrada a partir da qual se tem acesso a aquilo que era usado como dormitório da empregada resgatada, conforme explicações prestadas pela polícia Civil de Garibaldi



### **8.3. VERBAS RESCISÓRIAS:**

Tendo o contrato da empregada resgatada sido encerrado em 31 de janeiro de 2023, com a saída da empregada do local, já resta esgotado o prazo de dez dias para o pagamento de suas verbas rescisórias, o que até o presente momento não ocorreu. Sendo assim, também restou violado o artigo 477, § 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17. Entendeu a lei ser justo que haja um prazo para o empregado receber o que ainda lhe é devido, notadamente quando o mesmo não quis o encerramento de seu contrato (neste último caso, justamente para que possa usar suas verbas rescisórias para sobreviver enquanto se reposiciona em sociedade), objetivo que não foi atingido com a mora no pagamento das verbas rescisórias pelo empregador atuado.

### **8.4. DEMAIS PARCELAS DE NATUREZA PECUNIÁRIA DURANTE A CONTRATUALIDADE:**

A empregada não recebeu os décimos terceiros salários do período em que trabalhou sem registro (seja por meio de adiantamentos, seja por meio de parcelas finais), restando ainda não-prescritos os de 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Sendo assim, restou violado o artigo 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelos artigos 1º e art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965. O pagamento tempestivo do adiantamento do décimo terceiro salário, que deve ser feito até o dia 30 de novembro do ano de referência, objetiva propiciar ao empregado o início do planejamento e da execução financeira das festas de fim de ano, bem como formação de poupança para despesas que não são do dia a dia (dado que normalmente estas são custeadas pelo salário mensal). Por seu turno, o pagamento tempestivo do restante do décimo terceiro salário objetiva propiciar ao empregado a finalização da execução financeira das festas de fim de ano, bem como, assim como o adiantamento de décimo-terceiro salário, formação de poupança para despesas que não são do dia a dia (dado que normalmente estas são custeadas pelo salário mensal). Daí a necessidade de pagamento de tais rubricas no prazo, o que não foi cumprido.

## **9. DAS VIOLAÇÕES DE NORMAS DE MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO:**

Também em sede de normas de Medicina e Segurança do Trabalho houve violações, por parte do empregador objeto da ação fiscal, que vitimaram a empregada resgatada. Foram elas:

### **9.1. DA FALTA DE EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS:**

Como, na hipótese menos concessiva de direitos, o exame médico periódico deve ser feito a cada dois anos, ao menos dois exames periódicos deveriam ter sido feitos entre março de 2018 e janeiro de 2023 para a empregada acima citada, o que não ocorreu. Violou-se, assim, o artigo 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "b", da NR-7, com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020. Além dos exames médicos admissionais, importantes para que o empregador saiba a condição psicossomática de seus empregados antes do início do trabalho que planeja permitir que os mesmos desempenhem em seu empreendimento, é necessário verificar se as atividades realizadas pelos empregados no decorrer da vigência do contrato de trabalho não estão interferindo em sua saúde. Eis a razão de ser da realização de exames periódicos e da periodicidade máxima bienal dos mesmos;





Entrada do dormitório da empregada resgatada. Observar que a janela destinada ao quarto estava com travas e parcialmente coberta com compensado e plásticos, dificultando a sua abertura e comprometendo a ventilação do dormitório

## 9.2. DA FALTA DE HABITABILIDADE DO DORMITÓRIO DA EMPREGADA RESGATADA:

A Inspeção do Trabalho, quando compareceu ao quarto em que a empregada acima mencionada dormia, notou que o sofá encontrado no mesmo se encontrava puido. E esta situação se encontrava ainda melhor que a encontrada dias antes quando da inspeção realizada pela Polícia Civil de Garibaldi, realizada em 31 de janeiro de 2023. Com efeito, por meio de informações constantes de atos presentes no inquérito policial instaurado no âmbito de tal órgão policial, informou-se que (1) o quarto da empregada se encontrava escuro, sem iluminação ambiente e elétrica, (2) havia uma janela com compensado e plásticos, comprometendo a ventilação no quarto, (3) o teto era bem precário, possuindo frestas e teias de aranha, (4) havia uma cama de solteiro com condições de higiene precárias, e com colchão antigo e apresentando irregularidades pelo uso e (5) o sofá do quarto era precário e havia um papelão que o cobria. Sendo assim, restou violado o artigo 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.7.2, alínea "a" da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019, que informa que "Os dormitórios dos alojamentos devem: a) ser mantidos em condições de conservação, higiene e limpeza". É necessário que, caso forneça dormitórios para seus empregados, o empregador garanta o bom estado de conservação dos mesmos. A um, porque o empregado, após sua jornada de trabalho, precisa encontrar um ambiente organizado, limpo e higienizado no qual possa exercer sua vida privada e descansar com qualidade. A dois, porque um dormitório organizado, limpo e higienizado evita acidentes e impede a infecção e contaminação por doenças derivadas da presença de resíduos ou mesmo animais que adentrem o local;





Fotos do sofá constante do dormitório da empregada resgatada – foto acima, quando da inspeção realizada pela Polícia Civil de Garibaldi com assentos rasgados, cobertos com papelão; foto abaixo, quando da inspeção pela Fiscalização do Trabalho, coberto com uma colcha (em tempo, a luminosidade do quarto, quanto à foto da Polícia Civil, foi gerada pela própria Polícia Civil, pois o quarto estava sem luz no momento de tal inspeção)



### 9.3. DA FALTA DE CONDIÇÕES SATISFATÓRIAS DE FUNCIONAMENTO DO BANHEIRO UTILIZADO PELA EMPREGADA RESGATADA:

Por meio de informações constantes de atos presentes no inquérito policial instaurado no âmbito de tal órgão policial, assim como fotos da mesma instituição, constatou-se que o banheiro utilizado pela empregada ficavam num plano elevado, em compartimento situado próximo, mas não contíguo ou embutido, ao quarto acima citado (o que foi constatado pelo Comando de Inspeção quando do comparecimento ao local, em 06 de fevereiro de 2023). E, também de acordo com o informado pelo inquérito da Polícia Civil, consta que (1) o banheiro não possuía box ou cortina para evitar que a água do banho se espalhasse, (2) não havia pia do banheiro para higiene pessoal, tendo restado apenas o cano de coleta de água usada da mesma; e (3) os rolos de papel higiênico eram sobras dos quartos do hotel. As fotos ainda evidenciam que parte dos azulejos de uma das paredes do local também não tinham sido repostos. Sendo assim, restou violado o artigo 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.3, alínea "a" da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019, que informa que "as instalações sanitárias devem: a) ser mantidas em condição de conservação, limpeza e higiene". A falta de pia no banheiro, além de revelar tratamento indigno à pessoa humana do empregado, impede que o empregado, após se servir da instalação sanitária, proceda à sua devida higienização, podendo receber (de pessoas que tenham eventualmente utilizado o local anteriormente) ou transmitir (para pessoas que possam eventualmente utilizar o mesmo local) doenças infectocontagiosas. A inexistência de separação entre a área do chuveiro e o resto do banheiro poderia gerar acidentes por escorregamento com a água que eventualmente vazasse do uso normal para banhos do chuveiro presente no banheiro (o que, aliás, restava potencializado com o cano exposto da pia, sem a pia em cima do mesmo);



Foto da cama de solteiro com condições de higiene precárias, e com colchão antigo e apresentando irregularidades pelo uso, usada pela empregada resgatada e encontrada pela Polícia Civil de Garibaldi





Foto do teto do dormitório ocupado pela empregada resgatada quando do comparecimento da Polícia Civil de Garibaldi, em 31 de janeiro de 2023 – atentar para as teias de aranha no teto (em tempo, a luminosidade do quarto foi gerada pela própria Polícia Civil, pois o quarto estava sem luz no momento de tal inspeção)



#### **9.4. DA FALTA DE CONDIÇÕES DE CONSERVAÇÃO, ASSEIO E HIGIENE DA COZINHA UTILIZADA PELA EMPREGADA RESGATADA:**

A inspeção realizada pela Polícia Civil de Garibaldi, realizada em 31 de janeiro de 2023, constatou que a empregada atingida pela infração usava uma cozinha que ficava no estacionamento, diversa da cozinha do hotel. Além disso, (1) em tal cozinha a mesma Polícia Civil constatou que um armário para guarda de utensílios estava com a bancada da pia desnivelada e desacoplada do resto da estrutura; e (2) depoimentos prestados no âmbito da mesma Polícia Civil atestam a existência de ratos e baratas no local utilizado pela empregada resgatada, que era o mesmo que os depoentes utilizavam. Sendo assim, restou violado o artigo 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.5.2, alínea "b" da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019, que informa que "os locais para tomada de refeições para atender até 30 (trinta) trabalhadores, observado o subitem 24.5.1.1, devem: b) ser arejados e apresentar boas condições de conservação, limpeza e higiene". Além de qualquer ser humano ter o direito a fazer suas refeições com conforto e dignidade, os problemas acima citados traziam riscos à integridade física da empregada atingida pela infração. O estado de má conservação da bancada da pia trazia o risco de acidentes quando do uso da mesma pela empregada; e, embora seja louvável a percepção da necessidade de controle de ratos, a forma pela qual tal foi realizado demonstra que (1) a infestação ainda estava acontecendo e (2) não foi feito de forma a, primeiro, sanar a extinção da presença dos ratos do local, para, somente depois, liberar seu uso para a empregada atingida pela infração (pelo que a sanção do risco ocorria com a empregada ainda utilizando o ambiente até que o risco fosse extinto, ou seja, ainda estando exposta a doenças que tem os ratos como vetores de transmissão);

#### **10. DA HISTORIA PESSOAL DE VIDA DA EMPREGADA RESGATADA:**

Conforme declarações prestadas pela própria empregada resgatada, feitas perante equipe da Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Rio Grande do Sul no Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) em Gravataí em 08 de fevereiro de 2023, tal empregada, antes de vir para Garibaldi, morava em Minas do Leão, passando a trabalhar no estabelecimento inspecionado desde 1986, a princípio informalmente, e a partir de 1990, com Carteira de Trabalho assinada, o que se encerraria em 2000. A empregada, que informou ser conhecida como [REDACTED] no estabelecimento inspecionado, também declarou que não tinha amigos ou outras relações sociais, não tinha atividades de lazer e não recordava o nome dos colegas de trabalho, dado que tinha pouca interação social com eles, e que, embora pudesse sair para fazer compras (normalmente para supermercado que ficava do outro lado da rua do estabelecimento inspecionado) e ir ao centro sem ser dadas explicações, pouco saía. Assim, as situações de completa informalidade de seu contrato de trabalho e de falta de respeito à plena habitabilidade das áreas de vivência acima mencionadas ficavam ainda mais graves porque, sem laços sociais profundos com qualquer pessoa na região de onde trabalhava, a exposição, pela empregada resgatada, de tais situações, e, principalmente, a possibilidade de mover condições para superá-los se tornava ainda mais difícil.





Foto, tirada pela Polícia Civil de Garibaldi em 31 de janeiro de 2023, de uma barata morta no piso do dormitório da empregada resgatada (em tempo, a luminosidade do quarto foi gerada pela própria Polícia Civil, pois o quarto estava sem luz no momento de tal inspeção).



Este mesmo estado de isolamento familiar, tenha sido desejado ou não, facilitou que a empregada resgatada, já em meia-idade à época da reconstrução sem formalização de vínculo empregatício, aceitasse cada vez mais com mais facilidade, com a passagem do tempo, o dormitório que a ela foi destinado – pois ou a empregada aceitava essa condição de vida e trabalho, ou teria que sair do estabelecimento inspecionado e viver um sem-número de sofrimentos numa cidade estranha, na qual não tinha referências, tampouco conhecimento técnico para se reposicionar na sua vida profissional, tampouco conhecimento de pessoas para se reposicionar na sua vida privada (em razão do tempo que laços familiares e de amizade demoram a se formar). O dormitório ocupado no estabelecimento inspecionado, portanto, funcionava, na prática, como um abrigo, mas paradoxalmente seus poucos predicados, em verdade, funcionavam como virtudes que facilitavam a discricção da vida da empregada resgatada no local, de forma que a mesma não se sentisse ameaçada em ter de sair para uma vida aberta em sociedade para a qual não estava, nem facilmente poderia passar a estar preparada.

## 11. DA IDADE DA EMPREGADA RESGATADA:

A empregada nasceu em 15 de fevereiro de 1949, tendo, portanto, quase 74 anos quando da sua retirada do estabelecimento inspecionado pela Polícia Civil de Garibaldi. Aqui, é necessário ressaltar que, já em seu artigo 3º, inciso IV, estabelece a Constituição da República de 1988 que "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (...) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". E, quanto ao combate ao preconceito em razão da idade, estabelece a mesma Constituição da República que "a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida" e que "os programas de amparo aos idosos serão executados preferencialmente em seus lares" (artigo 230, "caput" e § 1º). A Constituição da República de 1988, portanto, reconheceu, quanto à idade, o óbvio: o passar dos anos não suprime direitos dos idosos - eles não passam a ser coisas a serem guardadas ou crianças a serem ensinadas. E decidiu, por normas jurídicas programáticas, garantir sua proteção. É tuitivo que a Constituição não teve a petulância de entender que, com seu texto, salvaria todos os idosos num estalar de dedos. Mas teve, sim, a dignidade de entender que deveria reprimir e punir todas as atividades, públicas e privadas, que, direta ou indiretamente, prejudicassem o exercício de uma vida digna pelos idosos, para garantir que atinjam o máximo de expectativa de vida sã que podem possuir.

Vale dizer: quando a família, a sociedade e o Estado ajudam os idosos, esta ajuda considera questões biológicas de saúde, que, sim, exigem que sejam dadas prerrogativas aos idosos, por igualdade material. Mas tal ajuda não significa colocar os idosos como se fossem cidadãos de segunda classe, reduzindo-lhes a opinião, os gostos ou as aspirações, como se aos mesmos só fosse dado aguardar quietos, a par da vida social, a chegada de seus falecimentos em prédios a funcionar como guarda-idosos. Ao revés, a Constituição reconheceu que as aparentes prerrogativas concedidas aos idosos são, em verdade, não apenas um reconhecimento à idéia de ancestralidade. A Constituição não apenas reconheceu a vitória de vida dos idosos após passarem por várias privações da vida, como também vislumbrou o evidente ganho social que a experiência dos idosos representa para toda a sociedade em que estão – e, com isto, a possibilidade de, garantindo a ampliação de sua expectativa de vida, garantir que todas as lições vividas pelos idosos sejam ditas, ouvidas e aprendidas pelas gerações mais novas, de forma que as mesmas não passem pelas mesmas privações que as gerações antigas passaram, mas sim que galguem patamares maiores e mais plenos de realização humana. Sejam cientistas ilustres ou profissionais de trabalho menos complexo, todos os idosos têm muito a ensinar a toda a sociedade – e cumpriu à Constituição da República de 1988 exigir que todos em sociedade tenham humildade suficiente para receber tão importantes ensinamentos. A sociedade brasileira demorou longos quinze anos, e ainda assim apenas após imensa pressão popular, para tentar detalhar, normativamente, o



comando constitucional de proteção aos idosos, com a promulgação da Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003 (conhecida como "Estatuto do Idoso").



Instalação sanitária utilizada pela empregada resgatada, verificada pela Polícia Civil em 31 de janeiro de 2023. Notam-se a ausência de azulejos em parte de uma das paredes, assim como a ausência de pia para higienização das mãos e separação entre box de banho e local para realização das necessidades fisiológicas.





A mesma instalação sanitária da foto anterior, em foto tirada pelo Comando de Inspeção em 06 de fevereiro de 2023. Registre-se, a bem da verdade, a recolocação da pia após a remoção da empregada resgatada. Mantidas, contudo, a falta de azulejos em parte de uma das paredes do local, assim como a total falta de isolamento da área do chuveiro em relação ao lavatório e ao vaso sanitário da mesma instalação.



Esta consideração se faz necessária no presente caso porque a empregada resgatada, já quando do início do período contratual sem formalização, encontrava-se no caminho para a idade mais avançada e, tendo em vista que, corretamente, a Lei n.º 10.741, estabeleceu como, no mínimo, a completude de sessenta anos como marco inicial para proteção aos idosos, já em 2009 (vale dizer, mais de catorze anos atrás) a empregada já era, juridicamente, idosa. Esse caminho para a idade idosa foi feito (11.1) numa cidade na qual não tinha laços afetivos profundos, (11.2) com um trabalho no qual exercia suas atividades a par dos outros empregados e (11.3) tendo seu dormitório (a área de vivência na qual, pelas circunstâncias pessoais acima explicadas, sentia-se mais à vontade para passar seu tempo livre) condições insatisfatórias de habitabilidade, simbolicamente sintetizadas na ausência de luz interna de seu dormitório. A vivência da empregada resgatada no ambiente inspecionado, portanto, fez que, na prática, e na dinâmica do convívio social, tal empregada não diferisse muito dos objetos inanimados que foram encontrados em seu dormitório escuro. E, como consequência, é imperioso reconhecer que tal vivência trouxe um processo de exclusão e reificação da existência desta mesma empregada resgatada, seja dentro do estabelecimento inspecionado, seja em sociedade. Vale dizer, a ausência de intersubjetividade no trato diário da vida da empregada minou a sua identidade pessoal, tornando-a ainda mais vulnerável em seu estágio atual de vida – processo que a Constituição da República de 1988 e a legislação infraconstitucional, como anteriormente demonstrado, fez questão de tentar evitar.

A exclusão e reificação da empregada fica ainda mais patente quando se lembra que o cômodo da parte inferior da edificação, em que estava, era o cômodo de uma edificação que possuía, como hotel, vários quartos nos quais a mesma poderia ficar enquanto fossem realizadas obras que pudessem tornar dignamente habitáveis e frequentáveis as instalações pelas quais a mesma passava na sua rotina diária no estabelecimento do empregador resgatado. Traduzindo-se a realidade inescapável dos fatos: para os hóspedes, quartos; para a empregada idosa resgatada, um canto escuro escondido de todos. Diante de tantos elementos, a realidade manda desconsiderar haver "liberdade" a uma idosa porque esta mesma idosa consegue, ainda, cruzar a rua e comparecer, ainda que frequentemente, a um supermercado.

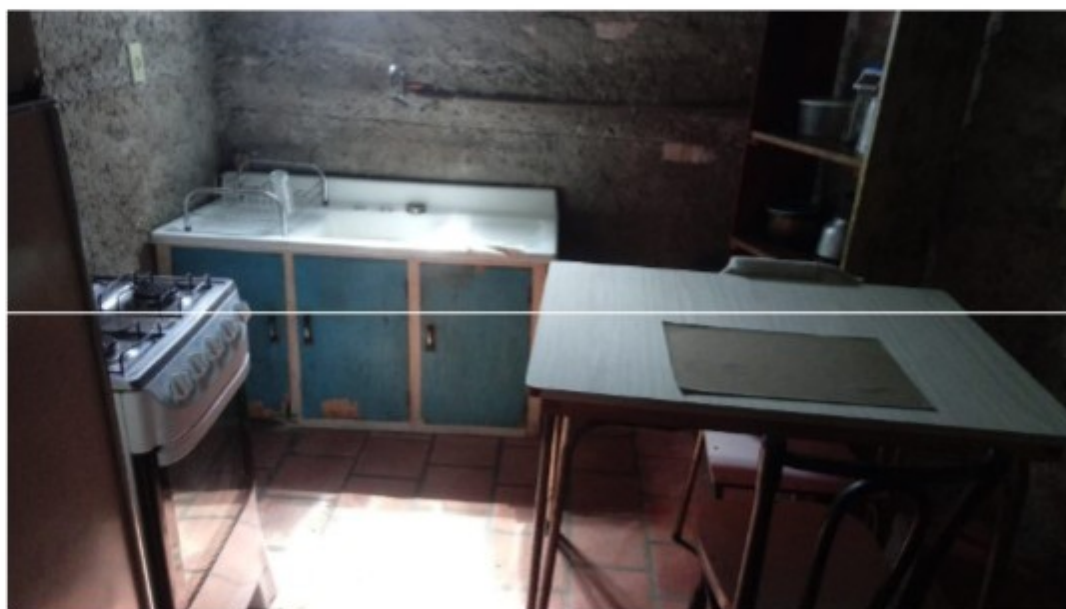


Foto da cozinha do estacionamento do estabelecimento inspecionado tirada pelo Comando de Inspeção em 06 de fevereiro de 2023. Apesar de melhorias em relação ao que antes havia no local (conforme se perceberá em foto a seguir), percebe-se ainda o mau estado de conservação das portas do armário abaixo da pia





Foto tirada pela Polícia Civil de Garibaldi, em 31 de janeiro de 2023, da mesma cozinha do estacionamento citada na foto anterior. A foto mostra a bancada da pia da cozinha do estacionamento com bancada desnivelada e desacoplada do resto do armário da pia, evidenciando que, sim, havia deficiência na conservação de tal cômodo do estabelecimento inspecionado.



## 12. DOS INDICADORES DA OCORRÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO

Transcrevem-se, sem prejuízo de outros que, eventualmente, o texto acima possa demonstrar, os indicadores da submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo apontados no Anexo II da Instrução Normativa MTP n.º 02, de 08 de novembro de 2021, relacionados seja ao tráfico de pessoas, seja à sujeição de trabalhadores a condições degradantes, seja à restrição à liberdade de locomoção do trabalhador:

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

*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;*

*2.14. Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;*

*2.15. Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;*

*2.19. Retenção parcial ou total do salário”;*

## 13. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO COMANDO DE INSPEÇÃO:

A Inspeção do Trabalho recolheu as provas constantes do Inquérito aberto no âmbito da Polícia Civil de Garibaldi, além do que foi visto na tarde de 06 de fevereiro de 2023 e do depoimento prestado pela empregada resgatada, em 08 de fevereiro de 2023, no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) em Gravataí/RS, para analisar os fatos que ocorreram relativamente a tal empregada. Os fatos demonstraram as situações anteriormente narradas. E, por isto, evidenciada a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, o Comando de Inspeção comunicou a representante do empregador, na manhã de 17 de fevereiro de 2023, e por meio de Notificação para Adoção de Providências, com vistas a que o empregador adotasse, às suas expensas, até 23 de fevereiro de 2023, às 14h00min, as seguintes providências:

(I) A imediata cessação, ou, tendo ocorrido tal cessação, a manutenção da cessação das atividades da empregada resgatada e das circunstâncias ou condutas que estejam ou estivessem determinando a submissão da empregada resgatada à condição análoga à de escravo;

(II) A regularização e rescisão do contrato de trabalho da empregada resgatada, com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão indireta;

(III) O pagamento dos créditos trabalhistas devidos à empregada resgatada por meio dos competentes Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, a ser efetuado na presença dos Auditores-Fiscais do Trabalho no local e horário abaixo indicados;

(IV) O recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e da multa de quarenta por cento do FGTS devidos à empregada resgatada; e

(V) O cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho. A regularização do contrato de trabalho demanda também o registro da empregada resgatada em livro, ficha ou sistema eletrônico competente e o envio dos eventos de admissão, anotação do contrato na carteira de trabalho digital e de demissão da empregada resgatada ao eSocial.



A representante do empregador, por expressar entendimento de seu cliente de que não houve emprego da empregada resgatada, tampouco submissão de condição análogo à de escravo para a mesma, recebeu o documento, mas até o momento nenhuma das medidas da Notificação para Adoção de Providências foi tomada.



Foto enviada por depoente à polícia civil de Garibaldi quanto ao expediente nela instaurado, indicando local, dentro da cozinha do estacionamento do estabelecimento inspecionado, no qual foi encontrado veneno contra ratos, utilizado para combate de tais animais no local.

Procedeu-se à lavratura de 16 (dezesseis) Autos de Infração, conforme relacionados no quadro a seguir, cujas cópias seguem em anexo e são parte integrante do presente Relatório de Fiscalização:

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
1	22.489.428-5	000978-4	Artigo 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
2	22.489.429-3	001724-8	Artigo 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, caput, da Lei 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT
3	22.489.430-7	001702-7	Artigo 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, §1º, da Lei 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato



	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
				de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.
4	22.489.404-8	001774-4	Artigo 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.
5	22.489.425-1	000005-1	Artigo 29, caput da CLT.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
6	22.489.431-5	001804-0	Art. 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Deixar de promover o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.
7	22.495.903-4	000074-4	Art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Pagar salário inferior ao mínimo vigente.
8	22.495.913-1	000091-4	Art. 134, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder férias nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.
9	22.495.969-7	001407-9	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.
10	22.495.970-1	001408-7	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.	Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.
11	22.497.460-2	124254-7	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar instalações sanitárias em desacordo com as características estabelecidas no item 24.2.3 da NR 24.
12	22.497.473-4	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.
13	22.496.532-8	107111-4	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico periódico.	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "b", da NR-7, com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020.
14	22.497.333-9	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.
15	22.497.490-4	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC 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



	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
				análoga à de escravo.
16	22.516.429-9	002184-9	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso II da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

Tendo em vista que o empregador contesta até mesmo a existência de relação de emprego de 2000 a 2023 com a empregada resgatada (quanto mais que a mesma tivesse sido submetida a condição análoga à de escravo), e, por isto, não recolheu tempestivamente as verbas do sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, foi, ainda, lavrada a NDFC n.º 202.629.210, para apuração dos valores devidos no tocante a tais verbas.

Os documentos lavrados no procedimento fiscal constituíram processos eletrônicos a serem analisados no âmbito da unidade de Multas e Recursos (SEMUR) da Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul, cumprindo ao empregador, caso desejar, realizar, pelo sítio eletrônico <https://eprocessos.trabalho.gov.br>, e conforme informado nos próprios documentos fiscais lavrados pelo Comando de Inspeção, as defesas a tais documentos fiscais. No mesmo sítio eletrônico poderão ser acompanhados os trâmites dos respectivos processos.

### 13. DAS OBSERVAÇÕES FINAIS:

Inicialmente, observa-se que não encontra guarida no Direito Brasileiro, como obstáculo ao entendimento de trabalho análogo ao de escravo, o fato de que a idosa foi resgatada antes da abertura do procedimento fiscal. A ocorrência de procedimento fiscal e de lavratura de Autos de Infração posteriormente a ocorrência de fatos de tamanha gravidade não é exclusiva do procedimento fiscal em que se constata trabalho análogo ao de escravo. Tome-se, por exemplo, o que é verificado em sede de fiscalização para análise de acidentes de trabalho fatais, cuja ocorrência pressupõe, infelizmente, a ocorrência da morte de empregados. E não é pela ausência da Inspeção do Trabalho no momento da ocorrência indesejada de tais mortes que deixam de ser lavrados os documentos fiscais pertinentes, e encaminhados os casos para as respectivas instâncias competentes, para apuração das responsabilidades cabíveis. Por mais óbvio que pareça, muitos, erroneamente, não aceitam que, diante de uma situação de constrição à liberdade, os empregados não precisam de esperar que a Inspeção do Trabalho apareça para oportunizar sua salvadora retirada do local, caso outras pessoas ou órgãos realizem o que eles, empregados, não teriam condições de realizar: deixar a situação de analogia à escravidão. Decerto a atuação mais comum da Inspeção do Trabalho lida com empregados que ainda estão em condições de analogia à escravidão - e é para esta atuação que, salvo melhor juízo, o planejamento de fiscalização é elaborado. Mas a saída anterior da idosa resgatada não prejudica a verdade do que ocorria no local. A necessidade de exigir a permanência prévia à ação fiscal do empregado escravo no local e situação de analogia à escravidão é, portanto, um paradigma arcaico e, acima de tudo, notoriamente ilegal, cuja superação é demandada por imperativos éticos e legais da ordem constitucional brasileira, notadamente a defesa da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição da República de 1988).

Observa-se, também, que não merece prosperar a alegação de que as provas informadas neste relatório não foram, em sua totalidade, produzidas por meio do Comando de Inspeção, mas sim por outros órgãos públicos. Mais uma vez evoca-se a situação da fiscalização de análise de acidente fatal, na qual, por exemplo, provas periciais, externas à Inspeção do Trabalho, podem ser de grande relevância para o deslinde dos fatos e das obrigações desrespeitadas a serem apuradas em procedimento fiscal. E cumpre,



además, ressaltar que aos órgãos públicos é conferida, sempre, e ao menos, a presunção de veracidade de seus atos.

Observa-se, ainda, que a constatação de trabalho análogo ao de escravo se deu em sede administrativa, informando-se que este Relatório será encaminhado, além do Setor de Inspeção do Trabalho desta Gerência Regional, ao Departamento de Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), devendo o presente relatório ser encaminhado às autoridades competentes, para a apuração técnica do cometimento do crime previsto no artigo 149 do Código Penal.

Observa-se, em mais outro plano de análise, que embora não estivessem sujeitos, como a empregada resgatada, a todas as situações de analogia à escravidão, os demais empregados do empregador fiscalizado foram afetados pelas infrações de Medicina e Segurança do Trabalho das áreas de vivência que foram pontuadas com Autos de Infração citados neste relatório. **Assim, afirma-se que o procedimento fiscal revelou direitos difusos do meio ambiente de trabalho que restaram violados pelo empregador, com vistas a que os órgãos competentes tomem as medidas que entenderem cabíveis no âmbito de suas competências legais.**

É o relatório.

À consideração superior.

Caxias do Sul/RS, 06 de abril de 2023.



[Redacted]

Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF [Redacted] SIAPE [Redacted]



[Redacted]

Auditor-Fiscal do Trabalho  
CIF [Redacted] SIAPE [Redacted]