



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

**ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO**  
**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**  
**RINCÃO GAÚCHO GRILL LTDA-EPP**  
**CNPJ: 03.636.778/0001-80**



**PERÍODO DA AÇÃO:** 09/05/2017 a 19/05/2017

**LOCAL:** RINCÃO GAÚCHO GRILL - AVENIDA DOS AUTONOMISTAS Nº 1821,  
VILA IARA, CEP 06020-015. OSASCO /SP

**LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:** S 23°32'24.2" W 046°46'14.5"

**ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL:** RESTAURANTES E SIMILARES

**CNAE PRINCIPAL:** 56.11-2-01

**SISACTE Nº:** 2724

**OPERAÇÃO Nº:** 33/2017



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

**ÍNDICE**

A)	<b>EQUIPE</b>	<b>3</b>
B)	<b>IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO</b>	<b>4</b>
C)	<b>DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO</b>	<b>4</b>
D)	<b>LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR</b>	<b>5</b>
E)	<b>RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS</b>	<b>6</b>
F)	<b>AÇÃO FISCAL</b>	<b>8</b>
G)	<b>CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS</b>	<b>15</b>
H)	<b>IRREGULARIDADES CONSTATADAS</b>	<b>18</b>
I)	<b>PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM</b>	<b>30</b>
J)	<b>GULAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO</b>	<b>33</b>
K)	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>34</b>
L)	<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

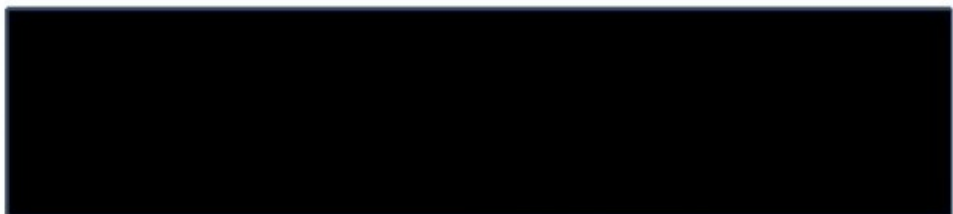


MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

**A) DA EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO**

- 
- 
- 
- 
- 



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

- 

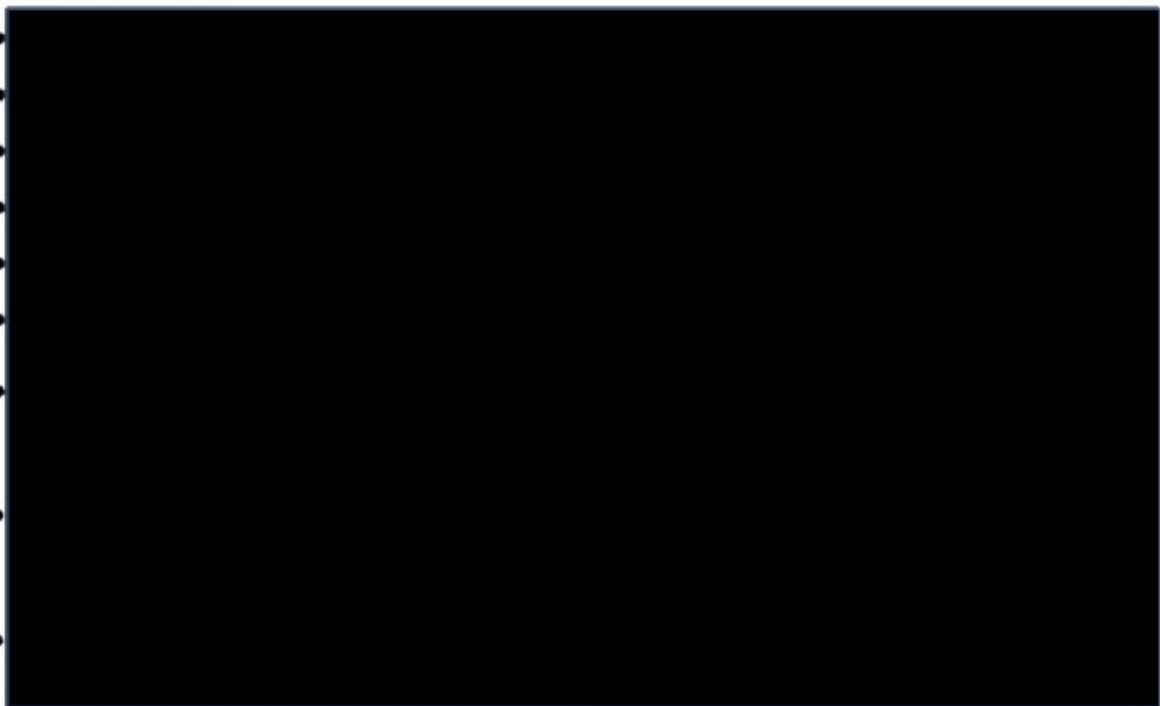


**DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**



**POLÍCIA FEDERAL**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GETM

**B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO**

Empregador: RINCÃO GAÚCHO GRILL LTDA-EPP

Estabelecimento: CHURRASCARIA RINCÃO GAÚCHO GRILL

CNPJ: 03636778/0001-80

CNAE: 56.11-2-01 - RESTAURANTES E SIMILARES

Endereço do local objeto da ação fiscal e de correspondência:

[REDACTED]

**C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	27
Registrados durante ação fiscal	06
Resgatados – total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres resgatadas	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto das rescisões	R\$ 0,00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 0,00



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Valor dano moral individual	RS 0,00
Valor dano moral coletivo	RS 0,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	RS 1.718,84
Nº de autos de infração lavrados	15
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

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

O estabelecimento fiscalizado fica localizado na [REDACTED]  
[REDACTED], de coordenadas S 23°32'24.2" W 046°46'14.5".

O empreendimento é explorado economicamente pela sociedade empresária Rincão Gaúcho Grill LTDA- EPP, CNPJ 03.636.778/0001-80, CNAE 56.11-2-01 - Restaurantes e similares -, cujo endereço de correspondência é [REDACTED]

[REDACTED] e o quadro societário é constituído pelos sócios [REDACTED]  
[REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]

De acordo com o Sr. [REDACTED] gerente e sócio proprietário do estabelecimento, que recebeu a equipe de fiscalização, a atividade principal é a de fornecer alimentação pronta, do tipo rodízio de carnes, aos clientes. No momento da fiscalização, o estabelecimento contava com 27 (vinte e sete) trabalhadores





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFAR

**E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	21.169.440-1	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	21.193.634-1	000005-1	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
3	21.193.635-9	001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
4	21.193.636-7	000365-4	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
5	21.193.637-5	001141-0	Art. 458, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Descontar do salário do empregado valor referente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos e utilizados no local de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GERMA

6	21.193.638-3	000035-3	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.
7	21.193.639-1	107068-1	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.3.1 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Permitir que o trabalhador assuma suas atividades antes de ser submetido a avaliação clínica, integrante do exame médico admissional.
8	21.193.640-5	124231-8	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "b", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos.
9	21.193.641-3	124230-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.
10	21.193.642-1	124014-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.11, alínea "c", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de disponibilizar água quente nos banheiros.
11	21.193.643-0	000057-4	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

12	21.193.644-8	001512-1	Art. 1º da Lei nº 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.
13	21.193.667-7	107008-8	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.
14	21.195.309-1	001168-1	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.
15	21.193670-7	001460-5	Art. 457, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de incluir na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente, as gorjetas que receber.

## F) AÇÃO FISCAL

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo (DETRAE/DEFIT/SIT), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na manhã do dia 12/05/2017 da cidade de São Paulo/SP até o estabelecimento em questão localizado em Osasco/SP, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho e verificar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravos.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Após o deslocamento rodoviário de aproximadamente 22 km, o GEFM chegou ao estabelecimento, por volta das 07 horas, lá iniciou os procedimentos fiscais, tendo inspecionado o estabelecimento, dois quartos anexos ao estabelecimento que serviam de alojamento para 3 (três) trabalhadores, bem como, dois alojamentos – o alojamento masculino, situado a Avenida [REDACTED], a aproximadamente 500 metros do estabelecimento comercial, que contava com 8 (oito) trabalhadores alojados e o alojamento feminino, situado [REDACTED] aproximadamente 200 metros do estabelecimento comercial, que contava com 3 (três) trabalhadoras alojadas. Além disso, foram entrevistados os trabalhadores e o gerente e sócio proprietário do estabelecimento, Sr. [REDACTED]

No momento da fiscalização, o estabelecimento contava com 27 (vinte e sete) trabalhadores, desses trabalhadores, alguns já estavam desenvolvendo serviços de limpeza e organização do salão e de preparo de alimentos. Na ocasião os empregados estavam a preparar os pratos frios e a montar o buffet de saladas e frios, que viria a ser consumido pelos clientes durante o almoço, assim como os responsáveis pelo churrasco já haviam preparado o fogo.

Foram analisados os documentos que se encontravam no estabelecimento; bem como, o empregador Sr. [REDACTED] (gerente e sócio proprietário) prestou e recebeu esclarecimentos acerca da fiscalização; e, foram emitidas as Notificações para Apresentação de Documentos NAD nº 3573592017/13 e para Registro de Trabalhadores nº 3573592017/13. No mesmo dia, a equipe de fiscalização esteve no escritório de contabilidade UNIDOS CONTABILIDADE onde foi recebida Sr. [REDACTED] contador da Churrascaria Rincão Gaúcho Grill, que apresentou alguns documentos trabalhistas e foi orientado sobre a notificação para apresentação de documentos que foi entregue ao proprietário do estabelecimento fiscalizado.

Fotos dos locais fiscalizados:



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Foto 1: foto externa do estabelecimento.

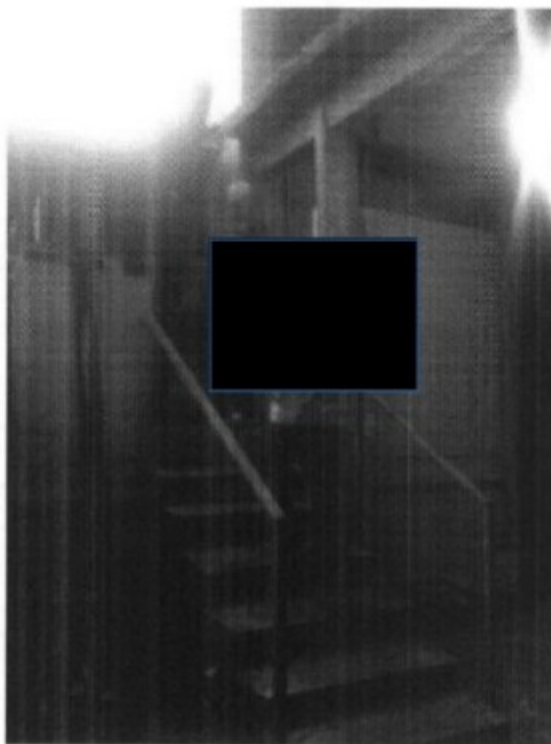
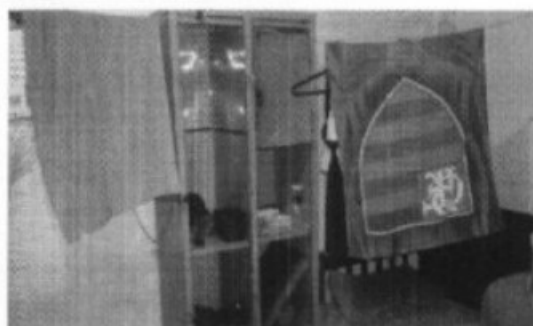


Foto 2: acesso ao alojamento anexo ao estabelecimento.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Fotos 3, 4 e 5: alojamento anexo ao estabelecimento.



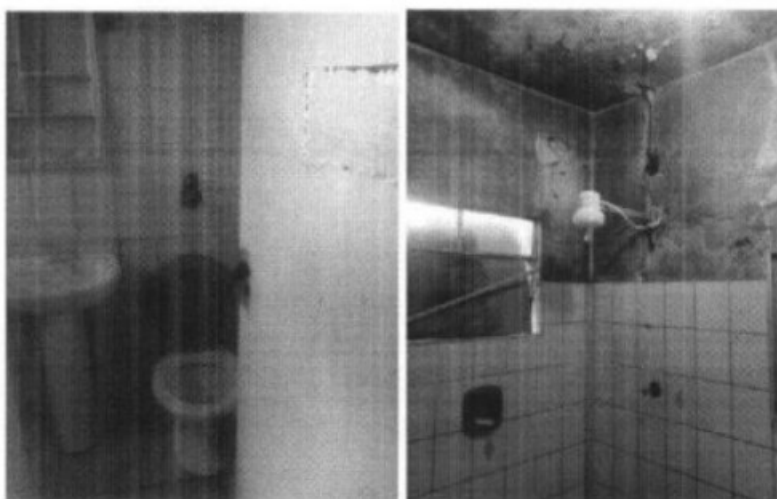
Fotos 6 e 7: alojamento feminino.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Foto 8: foto externa do alojamento masculino, no piso superior.



Fotos 9 e 10: banheiro do alojamento masculino.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Foto 11: local para preparo de refeições do alojamento masculino.



Foto 12: alojamento masculino.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



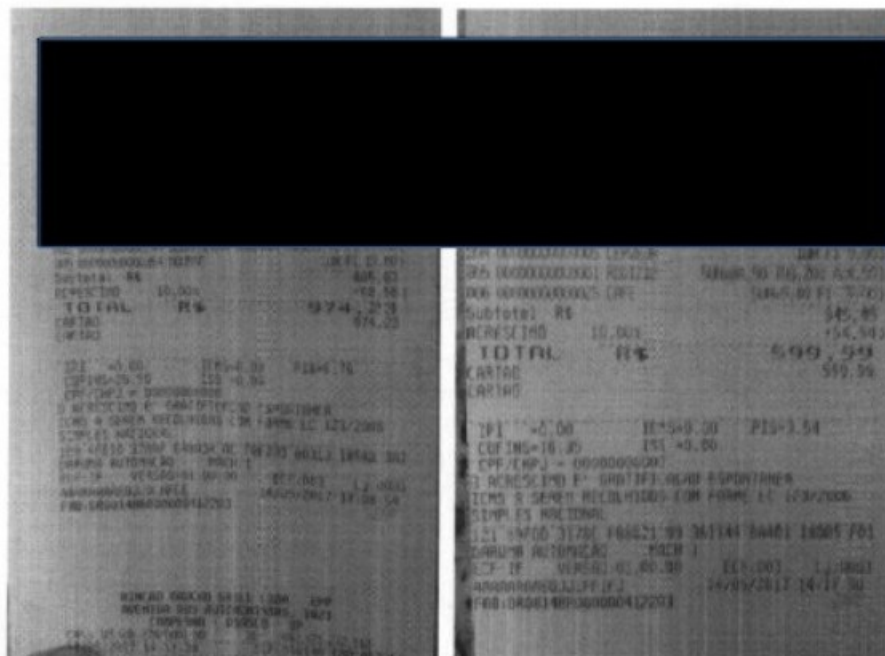
Foto 13: lixo acumulado no alojamento masculino.



Fotos 14 e 15: dormitórios do alojamento masculino.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Fotos 16 e 17: cupons fiscais onde observa-se o acréscimo de 10% correspondente a taxa de serviço.

### G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

As diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), a entrevista com os trabalhadores, as declarações prestadas pelo Sr. [REDACTED] gerente e sócio proprietário do estabelecimento e pelo Sr. [REDACTED] contador do estabelecimento, permitiram concluir que o empreendimento mantinha 6 (seis) empregados em completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT.

Durante os trabalhos de fiscalização do estabelecimento, a equipe do GEFM entrevistou os trabalhadores que estavam no alojamento masculino, situado Avenida



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

[REDACTED] P. Constatamos que os trabalhadores [REDACTED] GARÇOM, admitido em 22/04/2017, [REDACTED] GARÇOM, admitido em 04/05/2017, [REDACTED] GARÇOM, admitido em 10/04/2017 e [REDACTED] GARÇOM, admitido em 15/04/2017, não haviam ainda sido registrados pelo empregador. No alojamento feminino verificou-se que a trabalhadora [REDACTED] AJUDANTE DE COZINHA, admitida em 12/04/2017 também ainda não havia sido registrada em livro ou fichas de registro de empregados. Também estava irregular o trabalhador [REDACTED] MANOBRISTA, admitido 28/04/2017, que estava alojado em um quarto anexo ao estabelecimento comercial.

No dia da inspeção a equipe de fiscalização foi recebida Sr. [REDACTED] gerente e sócio proprietário do estabelecimento, que prestou diversas informações ao grupo de fiscalização e reconheceu que todos os 6 (seis) empregados entrevistados durante a inspeção, listados nesse auto de infração, trabalhavam no estabelecimento. Salienta-se que no dia da inspeção não havia livro de registro de empregados no estabelecimento, de acordo com o Sr. [REDACTED] o Livro teria sido encaminhado ao contador. Havia algumas fichas de registro de empregados no estabelecimento, as quais foram analisadas pela equipe de fiscalização que constatou não haver fichas de registro de empregados referentes aos trabalhadores listados neste auto de infração. Como o Sr. [REDACTED] declarou que algumas fichas estavam no escritório de contabilidade, a equipe de fiscalização deslocou-se no mesmo dia ao escritório, localizado na cidade de São Paulo. No escritório de contabilidade a equipe foi atendida pelo contador responsável pelo estabelecimento comercial, Sr. [REDACTED] no local o GEFM analisou as fichas de empregados que estavam no escritório contábil e constatou não haver fichas de registro de empregados referentes aos trabalhadores listados neste auto de infração.

De modo geral, a equipe de fiscalização constatou que o empregador contratava os trabalhadores e não registrava, inicialmente, o contrato de trabalho em livro de registro nem nas CTPS. Os empregados passavam por um “período de experiência” de aproximadamente





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

três meses, por meio de um contrato verbal, sem registro e somente após esse período é que o empregador anotava a CTPS do obreiro e fazia o registro no livro de registro de empregados e em fichas. Quando o empregador anotava a CTPS e formalizava o contrato de trabalho, era feito um novo contrato de experiência, desta vez escrito e com prazo de 45 (quarenta e cinco) dias prorrogável por mais 45 dias. Dessa forma, os trabalhadores passavam por dois contratos de experiência, o primeiro informal, não registrado; o segundo, formalizado.

Dentre os 6 (seis) trabalhadores encontrados sem registro, todos exerciam funções relacionadas à atividade-fim do empreendimento, sendo que quatro deles exerciam a função de garçom, um era de auxiliar de cozinha e outro era manobrista. Em função das declarações dos trabalhadores e do sócio proprietário do estabelecimento, constatou-se ser clara a presença dos elementos da relação de emprego quanto aos trabalhadores indicados em situação de informalidade. Em suma, no plano fático, constatou-se quanto aos obreiros em tela, a presença dos seguintes elementos da relação de emprego: 1 - Pessoalidade, havia a presença de caráter personalíssimo na prestação do trabalho por cada trabalhador, nenhum deles podia se fazer substituir por outro trabalhador, ainda que ocasionalmente; 2 - Onerosidade, todos eles eram remunerados pelo estabelecimento comercial pelas atividades exercidas; 3- Não Eventualidade, tanto pela execução das atividades inseridas na atividade fim do estabelecimento, quanto pela continuidade das atividades prestadas, atividades de garçom, auxiliar de cozinha e manobrista que eram desenvolvidas de forma habitual e contínua dentro do estabelecimento; 4 - Subordinação, porque restou claro que o serviço era prestado, em benefício e a mando do empregador - os trabalhadores eram subordinados ao gerente Sr. [REDACTED], que era sócio proprietário da churrascaria. O estabelecimento era dirigido e controlado por ele, na medida em que era ele quem ditava as regras e controlava a prestação das atividades no interior do estabelecimento, diretamente. Além disso, o empregador reconheceu a irregularidade e procedeu a regularização dos vínculos irregulares.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: i) 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 involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; ii) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; iii) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; iv) 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.

Todas as razões apresentadas são suficientes para caracterizar o vínculo empregatício dos trabalhadores. Contudo, o empregador mantinha seus empregados trabalhando na completa informalidade. Durante a análise de documentos, constatou-se também que os trabalhadores admitidos no mês de abril, não foram incluídos na folha de pagamento de abril, e assim além de não terem sido registrados, não foram pagos os encargos trabalhistas devidos.

Por fim, cumpre destacar que o empregador não só descumpriu o dever de registrar os 6 (seis) trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico, como também não efetuava regularmente o pagamento do FGTS, bem como não informou a admissão dos obreiros no Sistema CAGED.

#### **H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS**

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização motivaram a lavratura de 15 (quinze) autos de infração em desfavor do empregador (cópias anexas).



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Abaixo seguem as descrições das irregularidades ensejadoras de autos de infração 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. Deixar de anotar a CTPS do empregado no prazo de 48 horas contado do início da prestação laboral.**

Na ocasião, a fiscalização trabalhista constatou que o referido empregador não anotou a CTPS de 6 (seis) empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

Durante a fiscalização, o GEFM encontrou os trabalhadores no alojamento da churrascaria, antes de iniciarem seus trabalhos. As respectivas declarações verbais prestadas permitiram concluir que os obreiros eram remunerados, exerciam seus ofícios de forma pessoal, executavam suas funções com habitualidade e estavam subordinados ao empregador que definia a forma de prestação do serviço, o horário de trabalho diário e semanal. Muito embora estivessem submetidos à nítida relação de emprego, não tiveram seus contratos de trabalho formalizados. O sócio proprietário do estabelecimento, Sr. [REDACTED], confirmou que esses trabalhadores eram seus empregados e formalizou, após a fiscalização, a anotação dos contratos de trabalho destes obreiros, com data retroativa ao início da prestação laboral.

**3. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.**

Durante fiscalização ao estabelecimento verificamos, por meio de inquirição dos empregados e do gerente e sócio proprietário da churrascaria e pela análise dos [REDACTED]





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEM

documentos apresentados à fiscalização, que o empregador efetuava os pagamentos de salários sem a devida formalização dos recibos dos trabalhadores que estavam trabalhando sem o registro em livro de registro de empregados.

As evidências da irregularidade foram confirmadas pela inexistência dos recibos de pagamento de salários dos trabalhadores de alguns trabalhadores, visto que o empregador foi notificado em 12/05/2017 por meio de notificação para apresentação de documentos – NAD nº 3573592017/13, a apresentar documentos no dia 15/05/2017, no horário de 14:00 horas, na sede Superintendência do Trabalho de São Paulo – SRT/SP. Na ocasião não apresentou recibos de pagamentos de salário referente ao mês de abril/2017 dos seguintes empregados: [REDACTED], GARÇOM, admitido em 22/04/2017, [REDACTED] GARÇOM, admitido em 10/04/2017, [REDACTED], GARÇOM, admitido em 15/04/2017 e [REDACTED] AJUDANTE DE COZINHA, admitida em 12/04/2017.

Estes trabalhadores laboraram no mês de abril de 2017, mas não foram apresentados seus recibos de pagamento de salário. Registre-se que tais trabalhadores laboravam na mais completa informalidade, sem registro em livro competente ou anotação do contrato de trabalho na CTPS e seus nomes não constam na folha de pagamento apresentada pelo empregador. O empregador reconheceu que tais trabalhadores estavam trabalhando sem o registro na CTPS e livro de registro de empregados e formalizou os vínculos trabalhistas após ter sido notificado pela inspeção do trabalho.

**4. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.**

Durante a inspeção do alojamento masculino, situado na [REDACTED] constatamos por meio de entrevista com os trabalhadores e com o empregador, que o empregador efetuava descontos nos salários dos empregados, descontos estes que não estão previstos em dispositivos de lei, convenção ou





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

acordo coletivo de trabalho. O empregador descontava de cada um dos seus empregados que estavam alojados no alojamento masculino o valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) mensais referentes ao pagamento do alojamento.

Convém mencionar que o imóvel onde estava instalado esse alojamento era alugado pela Rincão Gaúcho Grill LTDA, conforme contrato de locação apresentado à equipe de fiscalização.

Além disso, o empregador descontou da remuneração do mês de abril o valor de R\$ 130 (cento e trinta reais) de sete trabalhadores alojados, referente à compra de colchões e travesseiros. Todos os empregados alojados no alojamento masculino situado na [REDACTED] declararam que os colchões do alojamento masculino foram trocados pelo empregador após um dos trabalhadores ter ficado doente, em virtude do colchão em que dormia ter sido infestado por percevejos. O valor de R\$ 130,00 reais, segundo os trabalhadores, teria sido descontado dos trabalhadores e supostamente corresponderia a metade do valor gasto pelo empregador na compra dos colchões e travesseiros. O empregador apresentou à equipe de fiscalização a nota fiscal de compra dos colchões e travesseiros, datada de 29/03/2017, nela consta a aquisição de 7 colchões, a R\$ 205,00 cada; 7 travesseiros, a R\$ 20 cada; e, 2 travesseiros, a R\$ 50 reais cada. Verifica-se então que o valor gasto pelo empregador foi de R\$ 225,00 (considerando o valor do travesseiro mais barato) ou de R\$ 255,00 (considerando-se o custo do travesseiro mais caro), portanto, o valor de R\$ 130 descontado dos obreiros corresponde efetivamente a aproximadamente 50% do valor da nota fiscal. Segundo declaração dos trabalhadores, o empregador afirmou que todos os empregados deveriam dormir nesses novos colchões utilizando lençóis e que se visse algum trabalhador dormindo sem lençol iria demiti-lo, registre-se, no entanto, que o empregador não fornecia roupa de cama aos obreiros.

A NR 24 determina que o empregador disponibilize camas em seus alojamentos e tais camas, por óbvio, devem ter colchões, assim o custo destes colchões deve ser custeado inteiramente pelo empregador, não cabendo aos empregados alojados arcar com esse custo. Registre-se ainda que no contrato de trabalho dos trabalhadores não havia qualquer



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

previsão para este tipo de desconto efetuado pelo empregador, também não havia autorização dos trabalhadores para desconto do valor referente ao alojamento.

**5. Descontar do salário do empregado valor referente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos e utilizados no local de trabalho.**

Durante a inspeção do estabelecimento comercial, constatamos por meio de entrevistas com os trabalhadores e com o gerente e sócio proprietário do estabelecimento, S [REDACTED] que o empregador efetuava descontos dos salários dos empregados valores referentes a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos e utilizados no local de trabalho. O empregador descontava de cada um dos seus empregados que trabalhavam no salão (garçom, garçom/passador e maitre) o valor de RS 80 (oitenta reais) referente ao avental. O empregador fornecia um avental e obrigava os garçons e passadores a comprarem um segundo avental para que sempre tivessem um avental limpo para ser usado no trabalho.

O empregador ainda determinava que os trabalhadores usassem sapatos e meias pretas de determinado padrão, no entanto, não fornecia esse uniforme gratuitamente. Sempre que o empregador exige que o empregado utilize uniforme, este uniforme deve ser fornecido gratuitamente, de forma que o custo da aquisição do uniforme, aqui incluído as meias e sapatos, seja do empregador e não o empregado. Registre-se que tal obrigação de fornecer o uniforme gratuitamente ao empregado também consta na convenção coletiva da categoria e não se confunde com a "verba de manutenção dos uniformes e fardamentos", também prevista na convenção coletiva e paga pelo empregador, que se destina exclusivamente a compensar o custo pela manutenção e higienização do uniformes no caso do empregador não se responsabilizar diretamente pela higienização dos fardamentos.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Durante a análise dos cartões ponto verificamos que o empregador deixou de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho a alguns de seus empregados, incorrendo na infração capitulada no art. nº 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. A irregularidade foi constatada, em diversos cartões de ponto. A título exemplificativo citamos 3 (três) trabalhadores que no mês de abril não tiveram direito ao período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho: 1- [REDACTED] GARÇOM, que encerrou a jornada do dia 07/04/2017 às 23h00min (vinte e três horas) e retornou a laborar no dia seguinte às 09h08min (nove horas e oito minutos), totalizando apenas 10h08min (dez horas e oito minutos) de descanso; 2- [REDACTED] CHURRASQUEIRO, que encerrou a jornada do dia 08/04/2017 às 22h37 (vinte e duas horas e trinta e sete minutos) e retornou a laborar no dia seguinte às 08h33min (oito horas e trinta e três minutos), totalizando apenas 09h56min (nove horas e cinquenta e seis minutos) de descanso; 3- [REDACTED] MAITRE, que encerrou a jornada do dia 10/04/2017 às 23h17 (vinte e três horas e dezessete minutos) e retornou a laborar no dia seguinte às 09h40min (nove horas e quarenta minutos), totalizando apenas 10h23min (dez horas e vinte e três minutos) de descanso. Registre-se que os cartões de ponto citados neste auto de infração foram carimbados e rubricados pela equipe de fiscalização, além de fotografados.

Convém mencionar que a Convenção Coletiva da Categoria, em sua cláusula nº 28, prevê o intervalo Inter jornada mínimo de 11 horas consecutivas.

**7. Permitir que o trabalhador assuma suas atividades antes de ser submetido a avaliação clínica, integrante do exame médico admissional.**

Durante a inspeção do estabelecimento, por meio de entrevista com os trabalhadores e análise documental, constatou-se que o empregador permitiu que o trabalhador assumisse suas atividades antes de ser submetido a avaliação clínica, integrante do exame médico admissional.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Tal conduta irregular foi constatada em relação aos seguintes obreiros [REDACTED]  
[REDACTED] GARÇOM, admitido em 22/04/2017; [REDACTED]  
[REDACTED], GARÇOM, admitido em 04/05/2017; [REDACTED], GARÇOM,  
admitido em 10/04/2017; [REDACTED] GARÇOM, admitido em  
15/04/2017; e, [REDACTED], AJUDANTE DE COZINHA, admitida  
em 12/04/2017.

Verificamos no atestado de saúde Ocupacional - ASO que os empregados citados  
acima foram submetidos a avaliação médica somente após a notificação efetuada pelo  
Ministério do Trabalho na data de 12/05/2017. O trabalhador [REDACTED]  
[REDACTED] GARÇOM, que iniciou suas atividades laborais em 10/04/2017, foi submetido à  
avaliação clínica somente em 15/05/2017; os demais trabalhadores citados neste auto de  
infração foram submetidos a avaliação médica apenas em 12/05/2017, apesar de terem  
iniciado suas atividades na empresa em data anterior. Verifica-se que o exame médico  
admissional foi realizado somente após a empresa ter sido notificada a apresentar tal  
documento.

**8. Deixar de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos.**

Constatamos, no curso da ação fiscal, que no alojamento masculino, situado na  
[REDACTED], onde estavam alojados 8  
(oito) trabalhadores, os sanitários não estavam sendo devidamente higienizados nem  
desinfetados, conforme exige a NR-24. Na inspeção do local, a equipe de fiscalização  
constatou forte odor de urina e de fezes. Verificou-se que o empregador não contratou  
nenhuma pessoa para realizar a limpeza diária dos sanitários do alojamento, conforme  
determina a NR 24. Dessa forma, os próprios trabalhadores alojados tinham que limpar os  
sanitários, sem receber qualquer remuneração pela prestação deste serviço. O alojamento  
masculino possuía 3 (três) quartos, sendo que em 2 (dois) deles estavam alojados 3 (três)  
trabalhadores cada, e em 1 (um) estavam alojados 2 (dois) trabalhadores. Havia 1 (um)  
banheiro, que era compartilhado por esses 8 (oito) trabalhadores, sendo que a limpeza deste





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

banheiro era feita pelos próprios trabalhadores em seus dias de folga (segundas ou terças-feiras). O empregador possuía a obrigação de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos, e, para tanto, deveria contratar alguém para despenhar esta função, não sendo possível obrigar os trabalhadores a desempenhar tal atividade de forma não remunerada. A falta de limpeza diária dos sanitários favorece a proliferação de doenças infectocontagiosas.

**9. Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.**

Constatamos durante a inspeção do alojamento masculino, situado na [REDACTED] onde estavam alojados 8 (oito) trabalhadores, que o empregador deixou de manter o alojamento limpo e deixou de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos, conforme exige a NR-24. Verificamos que no alojamento masculino o mau odor predominava no local e provinha da sujeira e da falta de limpeza (a higiene diária não era realizada). Os lençóis das camas não eram devidamente trocados, o que também contribuía para o mau odor, Convém mencionar que o empregador não fornecia roupa de cama aos empregados. O empregador não contratou uma pessoa para realizar a limpeza diária das instalações do alojamento (quartos, cozinha e banheiro) conforme determina a NR 24. Desta forma os próprios trabalhadores alojados tinham que limpar o alojamento, sem receber qualquer remuneração pela prestação deste serviço. O alojamento masculino possuía 3 (três) quartos, sendo que em 2 (dois) deles estavam alojados 3 (três) trabalhadores cada; e, em 1 (um) quarto estavam alojados 2 (dois) trabalhadores. Havia 1 (um) banheiro, que era compartilhado por esses 8 (oito) trabalhadores. A limpeza da casa era feita por todos os trabalhadores, nos dias de folga (segundas ou terças-feiras), sendo que a limpeza dos quartos era feita pelos trabalhadores que ali dormiam.

O empregador possuía a obrigação de manter limpo o alojamento e, para tanto, deveria contratar alguém para despenhar esta função, não sendo possível obrigar os



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO EM VEL - GEFM

trabalhadores a desempenhar tal atividade de forma não remunerada. A falta de limpeza diária favorece a proliferação de doenças infectocontagiosas.

Além disso, o GEFM constatou que não havia sido realizada a pulverização do alojamento, conforme determina a NR 24. A ausência da pulverização contribuiu para a transmissão de doenças infectocontagiosas, assim como para a infestação de percevejos nos colchões que culminou com um trabalhador adoecido, fato relatado pelos trabalhadores alojados. Mencionou-se que foi necessário substituir os colchões do alojamento para que essa infestação de percevejos fosse contida.

**10. Deixar de disponibilizar água quente nos banheiros.**

Constatamos durante a inspeção do alojamento masculino, situado na [REDACTED] onde estavam alojados 8 (oito) trabalhadores, que o empregador deixou de disponibilizar água quente no banheiro. O alojamento masculino possuía 3 (três) quartos, sendo que em 2 (dois) deles estavam alojados 3 (três) trabalhadores cada, e em 1 (um) estavam alojados 2 (dois) trabalhadores. Havia 1 (um) banheiro, que era compartilhado por esses 8 (oito) trabalhadores. Nesse banheiro havia um único chuveiro e este chuveiro, apesar de ser um chuveiro elétrico, não estava funcionando, ou seja, não saía água quente. A equipe de fiscalização efetuou um teste, ligando o aparelho, e constatou que efetivamente só saía água fria do chuveiro. Assim os trabalhadores eram obrigados a tomar banhos frios, ainda que a temperatura ambiente não estivesse adequada para tal, o que ocorre com frequência na região de Osasco, interior de São Paulo.

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

No curso da ação fiscal constatamos que o empregador não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

efetivamente praticados pelos empregados no seu estabelecimento, mesmo contando com mais de 10 empregados.

O empregador foi notificado em 12/05/2017 por meio de notificação para apresentação de documentos – NAD nº 3573592017/13, a apresentar documentos no dia 15/05/2017, no horário de 10:00 horas, na sede Superintendência do Trabalho de São Paulo – SRT/SP. Na ocasião não apresentou os cartões de ponto referentes ao mês de ABRIL dos trabalhadores: 1- [REDACTED] GARÇOM, admitido em 10/04/2017; 2- [REDACTED] GARÇOM, admitido em 15/04/2017; 3- [REDACTED] GARÇOM, admitido em 22/04/2017; e, 4- [REDACTED] AJUDANTE DE COZINHA, admitida em 12/04/2017. Registre-se que esses trabalhadores estavam trabalhando na mais completa informalidade, tendo sido o empregador autuado por essa conduta.

Constatamos ainda no dia da inspeção do estabelecimento, 12/05/2017, que os cartões de ponto do mês da fiscalização em curso, MAIO, dos trabalhadores [REDACTED] GARÇOM, admitido em 10/04/2017 e [REDACTED], GARÇOM, admitido em 15/04/201 (que estavam trabalhando sem registro em livro ou ficha de empregados e sem anotação do contrato na CTPS) estavam em branco, não havendo nenhuma anotação de horário de entrada e saída no mês de maio de 2017 até a data da fiscalização.

Além disso, após interrogados pela fiscalização os trabalhadores relataram que nos dias em que chegam precisam chegar mais cedo que o horário contratual, para organizarem seus postos de trabalho e/ou fazer faxina, são impedidos de marcar/bater esse horário no cartão de ponto. Tal situação pode ser confirmada pelo GEFM no dia da inspeção do estabelecimento, 12/05/2017, o trabalhador [REDACTED] garçom estava trabalhando no horário de 8h30 a 09h30, arrumando o carrinho de sobremesas e de bebidas/drinks, sem que houvesse qualquer anotação no cartão de ponto.

A ausência de controle de jornada impossibilita a comprovação documental da duração do trabalho realizado e, por consequência, a concreta aferição das horas





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

trabalhadas, a verificação da regularidade da jornada e a concessão dos descansos legalmente previstos e, ainda, possível extrapolação na jornada de trabalho, a qual ensejaria o pagamento da hora extraordinária com remuneração diferenciada da hora normal de trabalho.

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

Durante análise documental e a entrevista dos trabalhadores, constatamos que o autuado acima identificado, deixou de conceder aos empregados o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor. Cumpre destacar que o trabalhador deve ter uma folga por semana e trabalhar no máximo 06 (seis) dias consecutivos, folgando no sétimo dia. No entanto, o empregador exigiu que os empregados trabalhassem além deste limite.

A título exemplificativo citamos os trabalhadores: 1- [REDACTED] AJUDANTE de CHURRASQUEIRO, que trabalhou do dia 08/03/2017 até o dia 15/03/2017, totalizando 8 (oito) dias consecutivos de trabalho sem direito ao gozo do descanso semanal remunerado; 2- [REDACTED] COPEIRO, que trabalhou do dia 05/04/2017 até o dia 13/04/2017, totalizando 9 (nove) dias consecutivos de trabalho sem direito ao gozo do descanso semanal remunerado.

**13. Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.**

O empregador foi notificado em 12/05/2017 por meio de notificação para apresentação de documentos – NAD nº 3573592017/13, a apresentar documentos no dia 15/05/2017, no horário de 10:00 horas, na sede Superintendência do Trabalho de São Paulo – SRT/SP. Entre os documentos notificados para a apresentação à fiscalização estavam a relação de empregados ativos e os atestados de saúde ocupacionais admissionais.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Durante a análise de documentos, constatamos a ausência na lista de empregados do nome do trabalhador [REDACTED] Manobrista, que foi entrevistado pela fiscalização no dia 12/05/2017 durante a inspeção do estabelecimento comercial. O gerente e sócio proprietário do estabelecimento, Sr. [REDACTED] que acompanhou o contador na apresentação dos documentos ao Ministério do Trabalho, confirmou que o trabalhador [REDACTED] também estava trabalhando sem o devido registro em livro, ficha ou sistema competente e também sem a anotação do contrato de trabalho na CTPS. O sócio proprietário/gerente do estabelecimento e o contador confirmaram que o trabalhador não tinha sido submetido a avaliação clínica, integrante do exame médico admissional, por este motivo seu atestado de saúde ocupacional não foi apresentado a equipe de fiscalização.

Dessa forma, o trabalhador [REDACTED] iniciou suas atividades laborais no dia 28/04/2017 e não fez exame médico admissional. No dia 15/05/2017, data marcada para apresentação dos documentos notificados pelo Ministério do trabalho, o trabalhador permanecia sem ter sido submetido a avaliação médica.

**14. Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.**

Constatou-se que o empregador supracitado deixou de apresentar à equipe de fiscalização no dia e hora determinados os documentos solicitados. Na ocasião da inspeção física do estabelecimento, o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos NAD nº 3573592017/13, a apresentar para fiscalização no dia 15/05/2017, no horário de 14:00 horas, na sede da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, situada a Rua Martins Fontes nº109, São Paulo/SP, os documentos sujeitos à inspeção do trabalho. Na ocasião compareceu o gerente e sócio proprietário do estabelecimento, Sr. [REDACTED] acompanhado por seu contador, Sr. [REDACTED]

O empregador não apresentou o modo de cálculo da divisão da taxa de serviço e a apuração da taxa de serviço, conforme consta na Notificação acima citada. A equipe de



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

fiscalização solicitou na notificação que fossem apresentados tais documentos referentes ao período de maio de 2016 a maio de 2017. No dia 15/05/2017, na sede da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, o Sr. [REDACTED] informou a equipe de fiscalização que enviaria por correio eletrônico para os e-mails constantes na NAD, até o dia 16/05/2017, tais documentos. Contudo, não os enviou. No dia 18/05/2017 a equipe de fiscalização retornou ao estabelecimento, onde foi recebida pelo Sr. [REDACTED] que mais uma vez não apresentou tais documentos.

Convém mencionar que a equipe de fiscalização constatou que o modo de distribuição da taxa de serviço está disciplinado em Convenção Coletiva. Verificou-se que a forma de distribuição utilizada pelo estabelecimento era o pagamento de uma estimativa de gorjeta e não estava de acordo com o determinado na Convenção. O estabelecimento adota o sistema de cobrança compulsória da taxa de serviço, portanto, deveria fazer a distribuição do valor real arrecadado com taxa de serviço e não o valor estimativo.

Tal atitude do empregador frente à fiscalização trabalhista causa dificuldade ao exercício do Poder de Polícia Administrativa, portanto, embaraçando a fiscalização.

**15. Deixar de incluir na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente, as gorjetas que receber.**

Verificamos que o empregador não repassa o valor arrecadado e que seria devido aos trabalhadores a título de taxa de serviço de forma correta, atualmente o valor que está sendo efetivamente repassado aos trabalhadores corresponde a apenas cerca de 10 % (dez por cento) do total arrecadado mensalmente a título de taxa de serviços, em total desconformidade com o previsto na convenção coletiva da categoria. O aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017, celebrada entre o SINTHORESP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, APART HOTÉIS, MOTÉIS, FLATS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, Pousadas, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES,



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

SORVETERIAS, CONFEITARIAS, DOÇERIAS, BUFFETS, FAST-FOODS E ASSEMBELHADOS DE SÃO PAULO E REGIÃO e o sindicato SINHORES - SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO e a FHORESP - FEDERAÇÃO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO e que trata exclusivamente do repasse das gorjetas e taxas de serviço aos trabalhadores. A citada convenção coletiva de trabalho tem o período de vigência a partir de 1º de julho de 2015 até 30 de junho de 2017.

O Art. 457. da CLT determina que compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. §3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados." A Cláusula 1ª da CCT dispõe que: "As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de DOIS TIPOS DE GORJETAS, quais sejam: a) as ESPONTÂNEAS, cujo VALOR É DESCONHECIDO; e b) as COMPULSÓRIAS, também conhecidas como TAXAS DE SERVIÇO."

As empresas poderão adotar qualquer uma dessas modalidades, a seu exclusivo critério.

A gorjeta ou taxa de serviço, é sempre de pagamento facultativo, nenhum consumidor é obrigado a pagar gorjeta ou taxa de serviço. A CCT diferencia a gorjeta e taxa de serviço em duas modalidades, uma modalidade é chamada de ESPONTÂNEA e a outra é chamada de COMPULSÓRIA. Na cláusula 2a, da CCT é explicado o que seria a GORJETA ESPONTÂNEA e na cláusula 4a. é explicado o que é a GORJETA COMPULSÓRIA, também chamada, neste caso, de TAXA DE SERVIÇO.

A Gorjeta espontânea, na definição da CCT, é aquela cujo valor é desconhecido e são assim consideradas como espontânea sempre que nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes do estabelecimento comercial da empresa, elas NÃO SEJAM INCLUÍDAS OU MESMO DISCRIMINADAS. Em tais documentos deve ainda constar, de forma expressa, que o serviço não é obrigatório.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

A seguir o texto da Cláusula 2a. da CCT: "As gorjetas serão consideradas ESPONTÂNEAS sempre que nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes do estabelecimento comercial da empresa, elas **NÃO SEJAM INCLUÍDAS OU MESMO DISCRIMINADAS**. Em tais documentos deve ainda constar, de forma expressa, que o serviço não é obrigatório. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento comercial.

A divisão mencionada no caput desta cláusula poderá ser feita pelo conhecido sistema de "caixinha", ressaltando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar. Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão dos empregados tão logo receba os valores devidos pelas administradoras dos cartões. Sem que fique descaracterizada a modalidade, é permitido aos empregados induzirem, por conta própria, os clientes do estabelecimento comercial do empregador a concessão de gratificações." Na modalidade de gorjetas espontâneas o empregador não tem como saber quanto cada trabalhador recebe de gorjetas por mês. No entanto, o artigo 457 da CLT determina que o valor recebido pelo empregado a título de gorjetas é parte integrante de sua remuneração e tais valores devem ser considerados para fins de cálculo do FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários. Assim, o empregador deve incluir no contracheque dos trabalhadores uma rubrica chamada "estimativa de gorjeta", tal valor não será efetivamente pago pelo empregador ao trabalhador, apenas servirá como base de cálculo para FGTS as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários. Assim no holerite do trabalhador aparecerá um valor a título de estimativa de gorjeta e um desconto de igual valor. A cláusula 3ª da CCT explica esta sistemática: "Cláusula 3a Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato delas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferirá mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial. Não obstante, para fins do disposto no artigo 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática estabelecendo-se valores estimados sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários. Tais valores estimados, por sua vez, são aqueles estipulados nas Tabelas de Estimativa de Gorjetas anexas às Convenções Coletivas firmadas pelas Partes deste instrumento nas últimas décadas.

As empresas são obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos seus empregados o valor da respectiva estimativa de gorjetas. As empresas não são obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento. Assim, o valor da estimativa ingressará como vencimento no holerite do empregado e sairá como desconto. O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas. Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado, para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

Já a cláusula 4a. explica o que é a GORJETA COMPULSÓRIA, também conhecida como TAXA DE SERVIÇO. Constatamos que no estabelecimento autuado é cobrada a GORJETA COMPULSÓRIA ou TAXA DE SERVIÇO, nos termos da CCT. Conforme análise de diversas pré contas, as quais foram fotografadas pelos integrantes da equipe de fiscalização e também por meio de entrevista com o gerente, contador e advogado da empresa, além dos trabalhadores, constatamos que na pré-conta da Churrascaria Rincão



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

vem discriminada o valor da gorjeta o que a torna compulsória (nos termos na CCT) enquadrando-se assim no conceito de taxa de serviço e não de gorjeta espontânea.

Diferentemente da gorjeta espontânea, que é arrecadada pelos próprios trabalhadores e a rateada entre eles, sem a intervenção do empregador, no caso da taxa de serviço, os valores arrecadados devem ser incluídos no holerite dos trabalhadores pelo valor efetivamente pago e, neste caso, não é utilizada a tabela de estimativa de gorjeta,

O empregador adota o sistema de TAXA DE SERVIÇO, incluindo o valor da taxa de serviço na pre-conta, no entanto não distribui o valor arrecadado a título de taxa de serviço a seus trabalhadores, pagando apenas o valor da "estimativa de gorjeta". A cláusula 4a. da CCT determina o que é a taxa de serviço: "Cláusula 4a. Na modalidade de gorjetas compulsórias (Taxa de Serviço), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA SUGERIDA". O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo de 15% (quinze por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes e nos cupons fiscais correspondentes. Apesar da nomenclatura do regime (taxa de serviço), fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo. Não obstante, será retirado das pré-contas o aviso de que o serviço não é obrigatório. O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente."

Já a cláusula Cláusula 5a da CCT determina a forma de distribuição dos valores arrecadados a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente: "Cláusula 5a O montante mensal arrecadado a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma: I. - Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo lucro presumido ou real: a) 65% (sessenta e cinco por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

pagamentos/holerite, sendo que a distribuição prevista neste item, não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e b) 35% (trinta e cinco por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento. II. - Nas empresas enquadradas no regime do SIMPLES NACIONAL: a) 80% (oitenta por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerite, sendo que a distribuição prevista neste item, não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados. b) 20% (vinte por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento. A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do Enunciado 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias. Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas as deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Obrigatórias que adiantem mensalmente a parcela do 13º salário sobre as gorjetas recebidas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,3% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário. As parcelas do 13º salário calculadas sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias. O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica. Após a implantação da nova sistemática, as tabelas de estimativa de gorjetas deixarão de ter razão para existir, para as empresas que efetivamente utilizarem a modalidade da taxa de serviço. Para essas empresas os encargos trabalhistas e previdenciários dos empregados da empresa não mais serão calculados com base em valores estimados. Desse modo, desaparecerão dos holerites dos empregados qualquer menção à estimativa de gorjetas e sim do valor recebido a título de taxa de serviço.

As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores, respeitando-se os usos e costumes vigentes na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da assembleia específica de cada empresa.

Será instituída uma comissão paritária para acompanhar a distribuição da taxa de serviço, constituída por dois representantes dos empregados e dois do empregador.

A adoção pela empresa da modalidade denominada de "gorjetas obrigatórias" não trará quaisquer prejuízos aos empregados, mesmo a se considerar a retenção de determinado percentual pelo empregador para a cobertura dos encargos sociais, por conta basicamente de três motivos: 1o - Os empregados passarão a contar com maiores quantias quando saírem em férias, perceberão décimos terceiros salários mais elevados, terão suas contas





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

vinculadas do FGTS incrementadas e gozarão de melhores benefícios previdenciários." Conforme se verifica pela leitura da cláusula 5a. da CCT, o empregador poderá reter até 35% (trinta e cinco por cento) do valor arrecadado com a taxa de serviço para pagar os encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento. Assim, é dever de o empregador distribuir aos trabalhadores, pelo menos, 65% (sessenta e cinco por cento) do valor arrecadado como taxa de serviço para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerite, sendo que a distribuição prevista neste item, não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

O empregador foi notificado a apresentar o valor do faturamento da empresa no período de maio/2016 a abril/2017, bem como o valor arrecadado a título de taxa de serviço, além disso, foi notificado a apresentar as folhas de pagamento do mesmo período. A análise dos documentos apresentados permite concluir que o empregador tem distribuído aos trabalhadores valores bem abaixo do devido.

Constatamos que o número de trabalhadores que efetivamente recebem gorjeta, de acordo como a análise das folhas de pagamento do período de maio/2016 a abril/2017, varia de 08 (oito) a 15 (quinze) trabalhadores. A quantidade de trabalhadores que receberam alguma gorjeta no período fiscalizado é a seguinte: 1) maio/16, 13 trabalhadores; 2) junho/16, 13 trabalhadores; 3) julho/16, 15 trabalhadores; 4) agosto/16, 13 trabalhadores; 5) setembro/16, 13 trabalhadores; 6) outubro/16, 11 trabalhadores; 7) novembro/16, 8 trabalhadores; 8) dezembro/16, 9 trabalhadores; 9) janeiro/17, 10 trabalhadores; 10) fevereiro/17, 11 trabalhadores; 11) março/17, 11 trabalhadores; 12) abril/17, 14 trabalhadores. Verificamos que os valores arrecadados pelo empregador a título de taxa de serviço variaram no período fiscalizado de R\$ 26.505,85 (em janeiro/2017) a R\$ 53.995,52 (em dezembro/2016), no entanto, o valor das gorjetas efetivamente distribuído aos trabalhadores variou de R\$ 2.517,10 (em julho/2016) a R\$ 3.699,13 (abril/2017).

Na planilha em anexo (anexo 1) podemos ver o faturamento da empresa em cada competência de maio/2016 até abril/2017, bem como o valor arrecadado pelo empregador



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

como taxa de serviço, o valor de 65% deste montante arrecadado em taxa de serviço (valor este que deve ser distribuído aos trabalhadores de acordo com a convenção coletiva), o total pago na folha de pagamento como gorjeta aos funcionários, a quantidade de funcionários que receberam algum valor de gorjeta naquela competência, o valor médio pago a cada funcionário na competência, o valor médio devido a cada funcionário e diferença média que cada trabalhador deixou de receber (valor médio devido menos valor médio efetivamente pago). Pelos valores da tabela, constata-se que cada empregado está deixando de receber mais de R\$ 1.000,00 em gorjetas mensalmente. No anexo 2 são listados os trabalhadores que receberam algum valor de gorjeta no período de maio/2016 a abril/2017, todos os trabalhadores receberam valores abaixo do que seria devido. O valor médio recebido varia de R\$ 167,81 (julho/2016) a R\$ 316,82 (janeiro/2017) enquanto que o valor médio devido varia de R\$ 1.430,20 (agosto/2016) a R\$ 3.596,10 (dezembro/2016).

Constatamos ainda, por meio de entrevistas com o gerente sócio-proprietário, com o contador e com os trabalhadores da empresa que o empregador somente paga, a título de gorjetas, a verba discriminada na folha de pagamento como "estimativa de gorjeta", e que os trabalhadores não recebem qualquer outro pagamento além deste que está registrado na folha de pagamento. Assim conclui-se que o empregador efetivamente incorreu na infração capitulada abaixo, pois o empregador está arrecadando a taxa de serviço e não está repassando aos trabalhadores o valor correto que estes trabalhadores teriam direito, causando prejuízo financeiro aos trabalhadores. Por fim, ressalte-se que a fiscalização está

#### **1) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM**

No dia 12/05/2017 foram realizadas inspeções pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel no estabelecimento comercial denominado RINCÃO GAÚCHO GRILL LTDA-EPP, nome fantasia RINCÃO GAÚCHO GRILL, localizado na Avenida dos Autonomistas





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

nº 1821, Vila Iara, CEP 06020-015. Osasco/SP. O estabelecimento é explorado economicamente pelos sócios Srs. [REDACTED] e [REDACTED]

[REDACTED] No mesmo dia foram feitas entrevistas com os trabalhadores e com o Sr. [REDACTED] gerente e sócio proprietário do estabelecimento; analisados os documentos que se encontravam no estabelecimento; inspecionado o alojamento masculino situado na [REDACTED] alojamento feminino situado próximo ao estabelecimento comercial; e, o alojamento masculino localizado no próprio estabelecimento; bem como, o empregador prestou e recebeu esclarecimentos acerca da fiscalização; e, foram emitidas as Notificações para Apresentação de Documentos NAD nº 3573592017/13 e para Registro de Trabalhadores nº 3573592017/13. No mesmo dia a equipe de fiscalização esteve no escritório de contabilidade UNIDOS CONTABILIDADE onde foi recebida Sr. [REDACTED] contador da Churrascaria Rincão Gaúcho Grill, que apresentou alguns documentos trabalhistas e foi orientado sobre a notificação para apresentação de documentos que foi entregue ao proprietário do estabelecimento fiscalizado.

O empregador foi notificado a apresentar a documentação na Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, situada à Rua Martins Fontes nº109, Bairro Consolação, São Paulo/SP, no dia 15/05/2017 às 14:00. Na ocasião compareceu acompanhado por seu contador Sr. [REDACTED] os quais prestaram e receberam esclarecimentos acerca da fiscalização e apresentaram parcialmente os documentos solicitados na notificação. Houve documentos não apresentados à fiscalização devido à inexistência dos mesmos. Além disso, o empregador não apresentou o modo de cálculo da divisão da taxa de serviço e a apuração da taxa de serviço.

No dia 18/05/2017, as 9 horas, o GEFM compareceu ao estabelecimento comercial para acompanhar a devolução de valores descontados indevidamente de funcionários alojados a título de alojamento, colchão e vestimentas de trabalho, conforme planilha de descontos indevidos anexa. No local estavam o Sr. [REDACTED] gerente e sócio proprietário do empreendimento, o Sr. [REDACTED] contador, o Dr. [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

██████████ OAB/SP ██████████ advogado do empreendimento, e os trabalhadores elencados na planilha citada. Após esse procedimento, o GEFM, o Sr. ██████████ e seu advogado se dirigiram à sede do Ministério Público do Trabalho de Osasco, onde ocorreu a entrega de 14 (quatorze) autos de infração e do Termo de Registro de Inspeção nº 3573592017/13, contendo outra notificação ao empregador para apresentar, até o dia 22/05/2017, o modo de cálculo da divisão da taxa de serviço e a apuração mensal da taxa de serviço do período de maio de 2016 a maio de 2017, bem como, a efetuar a devolução dos valores cobrados indevidamente dos funcionários do salário referente ao avental usado no local de trabalho.

No dia 22/05/2017, o contador, Sr. ██████████ enviou por correio eletrônico uma planilha, anexa a este relatório, contendo o faturamento do estabelecimento e o valor arrecadado com taxa de serviço de maio/16 a abril/17, bem como, a pontuação de cada função. Com base nas informações contidas nessa planilha e em entrevistas com os funcionários, o contador e o gerente e sócio proprietário do estabelecimento- Sr. ██████████ o GEFM verificou que os valores arrecadados pelo empreendimento a título de taxa de serviço não foram distribuídos corretamente aos funcionários, descumprindo a legislação e a Convenção Coletiva da Categoria. Tal fato motivou, posteriormente em 13/07/2017, a lavratura de 1 (um) auto de infração, enviado para o endereço de correspondência informado pelo empregador, bem como, o encaminhamento ao Ministério Público do Trabalho de Osasco/SP, ofício relatando a infração constatada.





MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

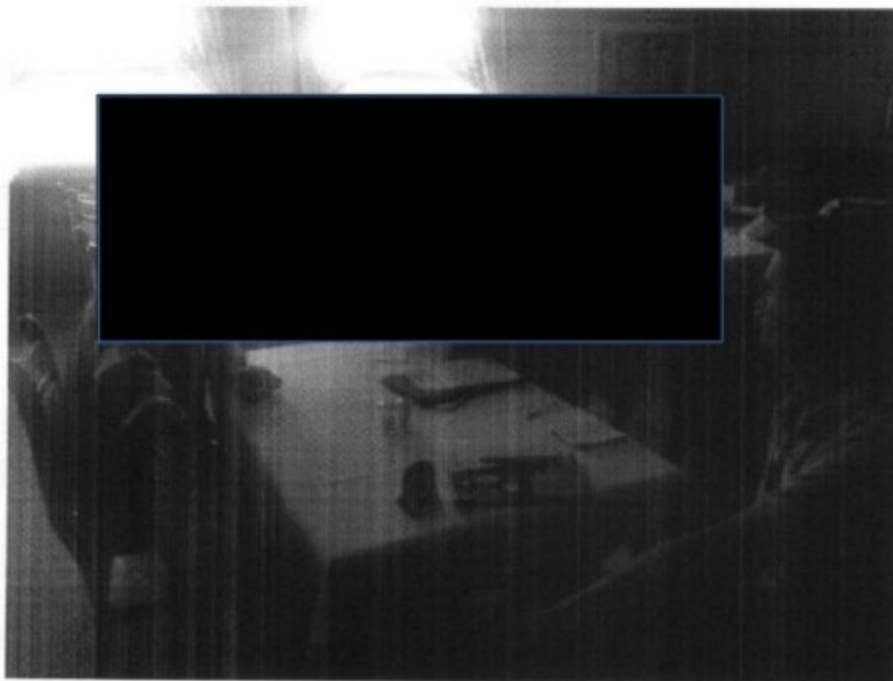


Foto 18: reunião do GEFM com o gerente e sócio proprietário do estabelecimento, ato em que ocorreu a entrega de Notificação para Apresentação de Documentos.

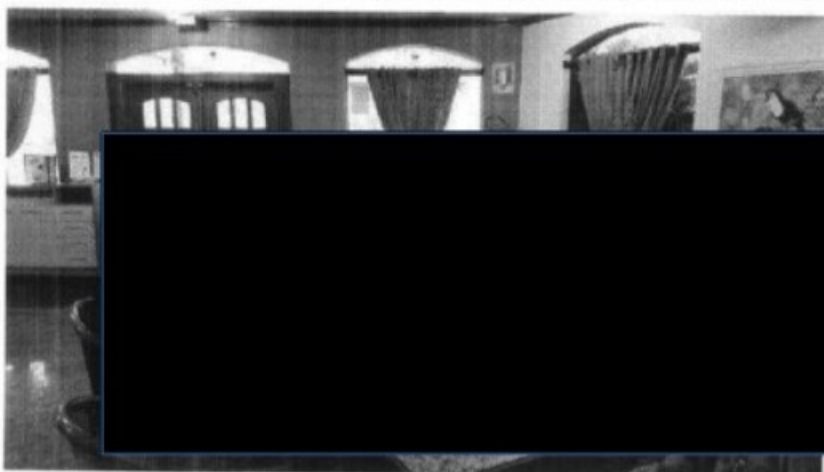


Foto 19: reunião para devolução de valores descontados indevidamente dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

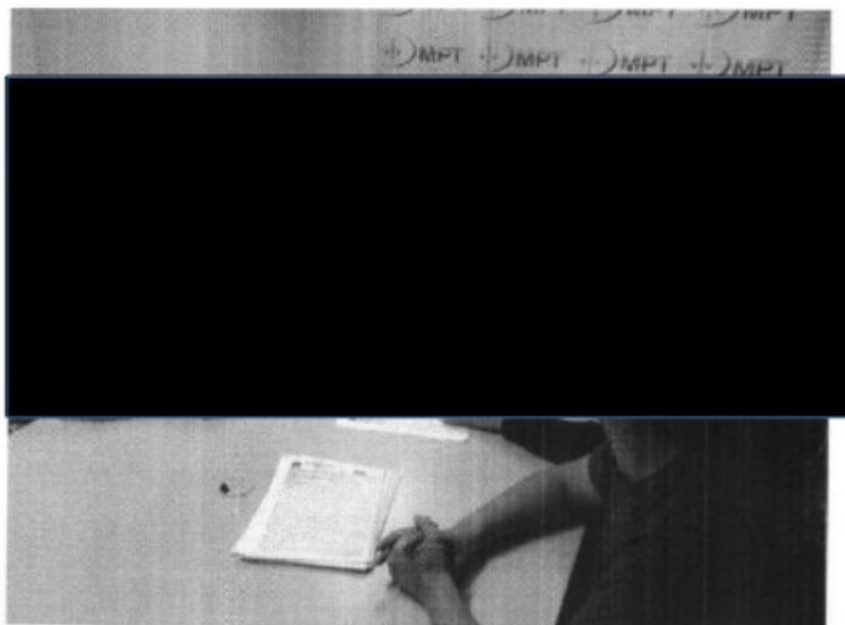


Foto 20: entrega de autos de infração ao gerente e sócio proprietário do estabelecimento, acompanhado por seu advogado.

**J) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO**

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

**K) CONCLUSÃO**

No caso em apreço, deduz-se que a denúncia é improcedente no que tange às práticas que caracterizam o trabalho em condições análogas a de escravo.

No local foram entrevistados os trabalhadores e examinadas os locais de trabalho e os alojamentos. Não foram relatadas notícias de trabalho forçado, jornada exaustiva, de quaisquer tipos de restrição de locomoção do trabalhador, vigilância armada ou posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador com o fim de retê-lo no local. Também não foram encontradas condições degradantes de trabalho, vida e moradia.



MINISTÉRIO DO TRABALHO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

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

Em face do exposto, conclui-se que no empregador supra qualificado no momento da fiscalização não foram encontradas evidências de prática do trabalho em condições degradantes ou que ensejassem resgate de trabalhadores.

É o relatório.

Brasília/DF, 13 de julho de 2017.

