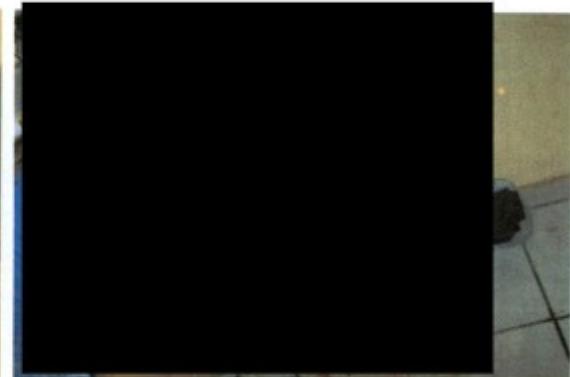
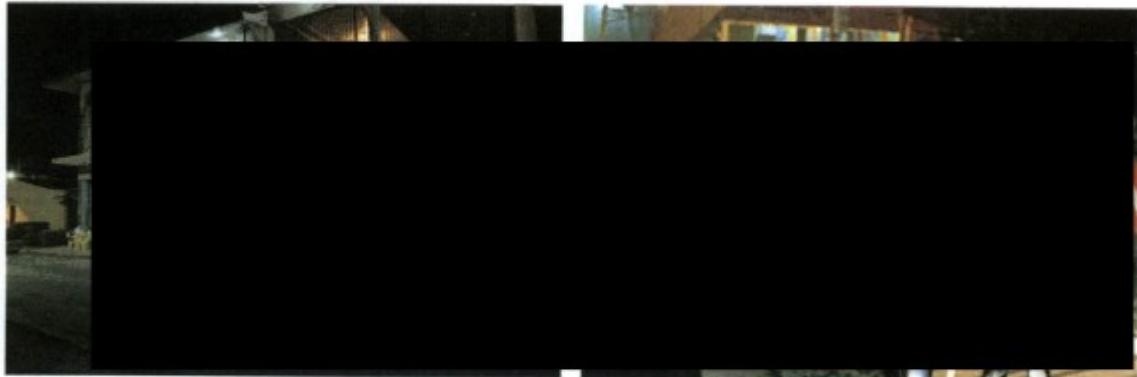




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MATO GROSSO  
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL REGIONAL

## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO BOITE STAR NIGHT

---



**PERÍODO:** 18 de novembro a 05 de dezembro de 2010

**LOCALIDADE:** Rua Santa Helena, 14, Jardim Potiguar, Várzea Grande, MT.  
“Região do Km Zero de Várzea Grande”

**ATIVIDADE:** Exploração de trabalhadores com sujeição a condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva e restrição de liberdade em razão de dívidas contraídas com o empregador/preposto.

**VOLUME ÚNICO**

## ÍNDICE

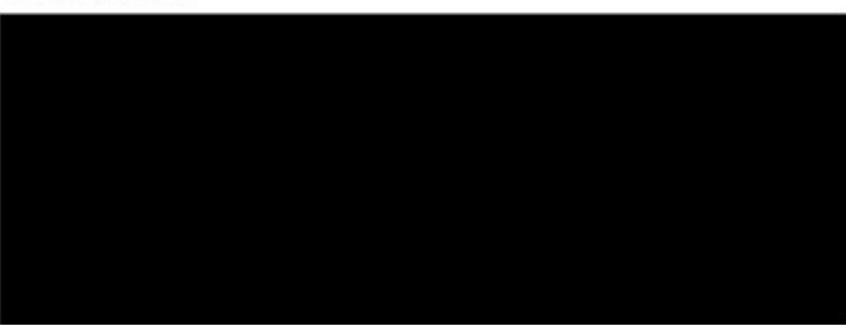
1	IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR .....	4
2	ESCOPO DA AUDITORIA .....	5
3	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....	6
4	DA LOCALIZAÇÃO .....	6
5	DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....	8
6	DA AÇÃO FISCAL.....	8
7	DA REGIÃO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA .....	9
8	DOS INDÍCIOS DE ALICIAMENTO.....	11
9	DO EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO .....	12
10	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....	13
11	DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS .....	15
11.1	DO REGISTRO DE EMPREGADOS .....	15
a)	Trabalhadoras contratadas por “supostos contratos de prestação de serviços” .....	16
b)	Trabalhadoras sem contratos formais apresentados à fiscalização: .....	18
c)	Outros empregados não registrados:.....	19
11.2	DO REGISTRO DE PONTO, JORNADA DE TRABALHO E DESCANSO .....	20
11.3	DA REMUNERAÇÃO, COMISSÕES SOBRE VENDAS E DESCONTOS .....	21
12	DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	25
12.1	DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA.....	25
12.2	DAS MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO A INCÊNDIOS E SEUS RISCOS .....	26
12.3	DAS CONDIÇÕES DAS ACOMODAÇÕES DO ALOJAMENTO:.....	27
12.4	DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS:.....	28
12.5	DO RISCO DE CONTÁGIO DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS: .....	29
13	DAS PRÓVIDÊNCIAS ADOTADAS .....	30
13.1	INSPEÇÕES, APREENSÕES E DEPOIMENTOS.....	30
13.2	RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	32
a)	Vendedoras de bebidas e performance corporal .....	34
b)	Jornada exaustiva de trabalho, caso operadores de caixa/atendente: .....	34
c)	Jornada exaustiva de trabalho, caso secretária:.....	35
13.3	ENTREGA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO, INTERDIÇÃO E PLANILHA DE VERBAS..	36
14	DO RELATÓRIO DE FILMAGENS .....	36
15	DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO .....	37
15.1	DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS .....	38
a)	Dos alojamentos encontrados: .....	40
b)	Da fraude na contratação de dançarinas: .....	42
c)	Da remuneração das trabalhadoras: .....	43
c)	Da restrição de liberdade: .....	43
d)	Da existência de jornada exaustiva de trabalho: .....	44
16	DA CONCLUSÃO DO RELATÓRIO .....	45

## EQUIPE

### MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

AFT

Coordenador



### MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradores do Trabalho



### POLÍCIA CIVIL – MT

Coordenação da Delegacia Especializada de Defesa da Mulher de Várzea Grande



OBS: Participaram, ainda, cerca de 40 (quarenta) policiais de diversas delegacias do Estado de Mato Grosso.

## ÍNDICE DE ANEXOS

1. Declaraçã[REDACTED]	A001 a A003
2. Controle do caixa do dia 17/11/2010, elaborado pela Sr[REDACTED]	A004
3. Auto de apreensão	A005 a A006
4. Notificações para apresentação de documentos – NAD	A007 a A012
5. Cartas de preposição	A013 a A015
6. CPF do empregador	A016
7. Alvará de funcionamento da Boite Star Night	A017
8. Declaração de empresa individual – Boite Star Night	A018 a A019
9. Contrato Social -- Motel Sucesso	A020 a A022
10. Ofício 035/2010 do Fórum de enfrentamento a Violência Sexual	A023
11. Contratos de trabalho Boite Star Night e identidade de empregadas	A024 a A059
12. Contratos de aluguel de alojamentos e identidade de empregadas	A060 a A070
13. Cópia da Ficha de Comissões de Vendas de Bebidas de valor R\$ 5,00	A071
14. Quadro de Horário irregular	A072
15. Matéria do jornal Folha do Estado	A073 a A074
16. Controle de vendas da Boite Star Night (Caixa de baixo) de 24/11/2010	A075
17. Histórico de vínculos de emprego da Sra. [REDACTED]	A076
18. Ata de Audiência no MPT	A077 a A078
19. Termo de Interdição	A079 a A087
20. Notificação para retirada de trabalhadores e planilha rescisórias anexo	A088 A A093
21. Autos de Infração	A094 a A151

## 1 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

**1.1. Período da Ação:** 18 de novembro a 05 de dezembro de 2010.

**1.2. Estabelecimento:** [REDACTED]

**1.3. CNPJ:** 04.598.076/0001-11

**1.4. CNAE:** 93.29-8-01 - Discotecas, danceterias, salões de dança e similares.

**1.5. Endereço:** Rua Santa Helena, 14, Jardim Potiguar, Várzea Grande, MT. CEP: 78.110-675. - "Região do Km Zero de Várzea Grande"

**1.6. Contatos:** [REDACTED]  
[REDACTED]

Em que pese ter sido formalmente constituída como empresa individual, 213-5, Empresário (Individual), a presente fiscalização constatou a existência de uma sociedade de fato, como se dessume das inspeções realizadas aos locais de prestação de serviço e de alojamento, entrevistas, bem como da documentação apresentada à fiscalização do trabalho, entre a Sra. [REDACTED]

68, portadora do documento de identidade [REDACTED] emitida pelo SSP/MT, e o Sr. [REDACTED], portador do documento de identidade [REDACTED] emitida pelo SSP/PR.

Cita-se, por oportuno, trecho do depoimento da Sra. [REDACTED], secretária da Boite Star Night, à Delegada de Polícia Civil, em anexo às fls. A001 a A003:

### "QUE OS PROPRIETÁRIOS DA BOATE SÃO [REDACTED]"

[REDACTED]) Que também é conduta comum os clientes pagarem as dívidas que garotas tem com a boate; que essas dívidas geralmente são adiantamentos que a "casa" faz para que elas frequentem salão de beleza, comprem roupa, paguem lavadeiras; **QUE ESTES ADIANTAMENTOS SÃO AUTORIZADOS PELO [REDACTED] (destacamos); ; (...) que [REDACTED] (destacamos) é proprietários dos motéis "Susexo" e "Play Love"; (...) Que trabalhava no caixa quando em 2007 seus PATRÓES (destacamos) foram presos e não sabe explicar o motivo da prisão dos mesmos."**

Neste passo, conclui-se que ambos estão à frente da organização diretiva do estabelecimento ora fiscalizado, assumindo os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço, sendo inequivocamente responsáveis, com espeque no Art. 2º, da CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943.

## **2 ESCOPO DA AUDITORIA**

No decorrer da inspeção aos locais de prestação de serviços e das entrevistas realizadas com empregados e prepostos do empregador, verificou-se que, paralelamente a “Boite Star Night”, CNPJ 04.598.076/0001-11, os Srs.

[REDACTED] CPF [REDACTED] são proprietários e gerenciam outros estabelecimentos da região do “Km Zero”, dos quais destacamos:

Motel Susexo LTDA, CNPJ: 10.255.053/0001-07, Rua R.M, s/n, Km Zero, Bairro Jardim América, Várzea Grande, MT. CEP: 78.110-680.

Bar “Point da Gelada”, Rua Bom Jesus, 128, Jardim América, Várzea Grande, MT. CEP: 78.110-000. Sem constituição formal em junta comercial e inscrição no CNPJ.

Motel Play Love. Sem constituição formal em junta comercial e inscrição no CNPJ.

Foi possível identificar a existência de uma estreita relação entre os estabelecimentos do grupo de empresas. Por exemplo:

- alguns dos empregados identificados nos locais de prestação de serviço laboram ou já laboraram em mais de um estabelecimento do grupo;
- alguns empregados, embora não registrados, usualmente, “cobrem” as folgas de outros obreiros nos demais estabelecimentos do grupo;
- alguns do “programas” realizados pelas prostitutas alojadas na “Boite Star Night” são feitos nos motéis do grupo de empresas.

Paralelamente a situação mencionada, a inspeção do trabalho pode constatar fortes indícios de irregularidades trabalhistas nesses locais, dentre eles ausência de registro, excesso de jornada de trabalho e condições de saúde e segurança do trabalho.

Infelizmente, considerando as limitações do escopo de nossa auditoria, não foi possível ampliar a fiscalização em tela de forma a contemplar todos os estabelecimentos administrados pelos empregadores supramencionados e dessa forma investigar, com mais profundidade, como essas relações, em especial trabalhistas, ocorrem.

Nesse sentido, submetemos à apreciação da chefia superior a sugestão de que os estabelecimentos que compõe o grupo administrado pelos os Srs.

[REDACTED] que não foram contemplados na presente ação fiscal sejam objetos de futuras ações fiscais.

### **3 DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

**3.1. Total de empregados alcançados:** 34 (trinta e quatro)

**3.1.1. Homens:** 04 / **Mulheres:** 30 / **Menores:** 00

**3.2. Total de Trabalhadores Registrados sob ação fiscal:** 00 (zero)

**3.3. Total de Trabalhadores Resgatados:** 24 (vinte e quatro)

**3.4. Valor bruto da rescisão:** R\$ 331.079,49 (trezentos e trinta e um mil, setenta e nove Reais e quarenta e nove centavos)

**3.5. Valor líquido recebido<sup>1</sup>:** R\$ 00 (zero)

**3.6. Número de autos de infração lavrados:** 21 (vinte e um)

**3.7. Guias Seguro-Desemprego emitidas<sup>2</sup>:** 00

**3.8. Número de CTPS Emitidas:** 00

**3.9. Termos de apreensão e guarda:** 01 (um)

**3.10. Termo de interdição:** 01 (um)

**3.11. Número de CAT Emitidas:** 00

### **4 DA LOCALIZAÇÃO**

#### **4.1 Referencias**

A ação em tela foi realizada no estabelecimento “Boite Star Night”, localizado na região conhecida como “Km Zero”, bairro Jardim Potiguar, município de Várzea Grande, onde funcionam diversos estabelecimentos que se aproveitam comercialmente do grande fluxo de prostitutas e travestis que nesse local “fazem ponto”.

A região supramencionada fica a 1,5 km (um quilometro e meio) do centro da cidade de Várzea Grande e 1,0 km (um quilometro) do aeroporto Marechal Rondon.

---

<sup>1</sup> Até a data de conclusão deste relatório não foi possível garantir o pagamento das verbas rescisórias.

<sup>2</sup> Até a data de conclusão deste relatório não foi emitida nenhuma guia do seguro desemprego aos 24 (vinte e quatro) trabalhadores encontrados em situação análoga de escravo, uma vez que a fiscalização não se encontrava concluída. Também não nos foi possível, até a presente data garantir o retorno dos obreiros a suas regiões de origem.

4.2 Imagem de Satélite



A ação em tela contemplou estabelecimentos localizados na região do "Zero Km", em Várzea Grande, MT, localizada a cerca de 1,5 km do centro do município.

## **5 DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL**

Historicamente, a prostituição absorve milhares de indivíduos e gera enormes benefícios para o crime organizado. Por tratar-se de atividade que, geralmente, desenvolve-se na ilegalidade, não há dados fidedignos que possam revelar o tamanho do custo social gerado por essa forma de exploração, que atenta aos princípios da dignidade da pessoa humana. Certo, porém, é fato de que a sociedade que se submete ao custo social da atividade é, contraditoriamente, a mesma que financia seu desenvolvimento.

Diferentemente daqueles que espontaneamente prestam serviços de ordem sexual encarando tal atividade de maneira profissional, a condição dos profissionais desta atividade pode ser interpretada como degradante, quando submetidos a essa situação, sujeitam-se por necessidade ou mediante coação em situações-limite.

Nessas situações tem-se verificado, reiteradamente, a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, submetendo o obreiro à jornada exaustiva, sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, ou, ainda, restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

O enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo integra o quadro de atividades que possuem atenção especial no planejamento anual da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso. A presente ação fiscal tem como base esse planejamento, em especial, à denúncia encaminhada pelo Fórum Matogrossense de Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, encaminhada por intermédio do Ofício nº 035/2010, de 09 de agosto de 2010, do qual destacamos o seguinte trecho:

“O Fórum Matogrossense é uma articulação da sociedade civil e poder público, com a finalidade de acompanhar as ações do Plano Estadual de Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes.

Solicitamos a parceria da Superintendência no Eixo: Defesa e Responsabilização, para realizar uma ação de fiscalização em locais como: casa de prostituição, bares, boates e similares, em 19 bairros de Várzea Grande, que exploram sexualmente crianças e adolescentes, segundo levantamento realizado por organizações trabalham na área da infância e adolescência”.

## **6 DA AÇÃO FISCAL**

Atendendo determinação da SEINT/SRTE-MT, os representantes do supramencionado Fórum foram procurados pela fiscalização do trabalho. Naquela oportunidade foram indicados alguns pontos críticos de exploração sexual, em especial de crianças e adolescentes.

Considerando o risco da ação fiscal, bem como a necessidade da existência prévia de investigação policial a fim de identificar a rede de exploração sexual daquela localidade, a fiscalização do trabalho procurou a Delegacia Especializada da Defesa da Mulher, Criança e Idoso de Várzea Grande, visando, assim, potencializar os resultados de uma eventual ação fiscal.

Dessa forma, com a articulação de diversos órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego, Policial Civil, Conselho Tutelar, Secretaria de Assistência Social do

município de Várzea Grande, dentre outros, foi possível empreender a presente ação fiscal que contou com a efetiva participação de 12 (doze) servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso.

Importante ressaltar que, após a triagem e investigação, pela Polícia Civil, dos locais indicados Forum Matogrossense de Enfrentamento à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, ficou estabelecido que a ação seria deflagrada na “Região do Posto Zero Km”, no município de Várzea Grande.

No decorrer da ação fiscal em tela, verificou-se que trabalhadores estavam submetidos a condições de trabalho e de vida que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação de trabalho degradante, bem com a jornadas exaustivas com indícios de submissão, de tais trabalhadores, à condição análoga a de escravos, nos termos do art. 149 do Código Penal.

A situação em que encontramos os referidos trabalhadores está em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, a saber: as Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força cogente própria das leis ordinárias, não podendo afastar o seu cumprimento na seara administrativa.

## 7 DA REGIÃO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

*“Região já é denominada de Babilônia do sexo mato-grossense.”*  
Jornal Folha do Estado<sup>3</sup>

Sobre a região, faz-se mister destacar que trata-se de local historicamente conhecido pela exploração sexual, uma vez que, na década de 60, funcionava na localidade um posto de venda de combustível, denominado de “Zero Km” e servia como ponto de apoio de caminhoneiros em viagem. As cercanias eram pouco habitadas, na região conhecida como “Morro Vermelho”.

A região constantemente é denunciada pela imprensa. Conforme matéria publicada em 22/06/2010, de Edina Araújo & Cristiane Sagioratto, publicada no site VG Notícias<sup>4</sup>, “traficar já nos primeiros raios de sol da manhã, na região do Posto Zero km, já é possível deparar com garotas de programa vendendo seus corpos em plena luz do dia – e os clientes estacionando seus carros pelo local em busca de prazer rápido e barato”.

“Na década de 70, a região recebia motoristas como clientes de travestis – hoje, por lá é possível encontrar clientes de classe média alta entre empresários, políticos, médicos, advogados e outras profissões, de acordo com Raissa, uma garota de programa de 28 anos. (...)

Há 30 anos, a região é conhecida como zona de prostituição e do tráfico de substâncias entorpecentes. Todos os dias em média 50 prostitutas ficam expostas no local a espera de cliente. De acordo com F.R, 26, a vida de prostituição é um vício, como beber e fumar. Ela batalha como profissional do sexo há dois anos

<sup>3</sup> Capa do jornal publicado em 07/11/2010.

<sup>4</sup> Disponível em <http://www.vgnoticias.com.br/noticia.php?codigo=10897>

para sustentar os dois filhos pequenos - que não imaginam que a mãe é profissional do sexo.

Segundo ela, as garotas e os travestis não se misturam para defender o “pão de cada dia”. “Onde tem garota, não tem travesti se não dá briga. Nós ficamos aqui de dia e a noite os travestis dominam a região”, informa F.R.

Ela descreve seus clientes como pertencentes a classe média alta e casados. Um programa simples, de 20 minutos, varia entre R\$ 40 a 50 reais. Já um programa para casais pode chegar até 200. Tem ainda, o programa que ela classifica como completo pode custar ao cliente até R\$ 150. De acordo com a F.R, seu salário pode chegar a R\$ 5 mil mensais. (...)

Já para [REDACTED] nome fictício, 26 anos, outra garota de programa da região do Posto Zero, também vive essa vida para levar o sustento aos cinco filhos, sendo cada um de um pai. Ela conta que está nesta vida há dois anos.

[REDACTED] veio da cidade de Primavera do Leste, interior do Mato Grosso e deixa os filhos sob os cuidados de sua mãe - que há apenas seis meses tomou conhecimento que a filha faz programas em Várzea Grande. “Três dos meus filhos não sabem o paradeiro do pai. E dois deles eu entrei com uma ação na justiça para cobrar pensão alimentícia, pois com o dinheiro de prostituição é insuficiente para sustentá-los”, defende [REDACTED].

As garotas novatas são rejeitadas e discriminadas pelas garotas veteranas. “As prostitutas antigas daqui se sentem donas do pedaço”, reclama uma garota. O horário de trabalho é das 8 às 17h e impreterivelmente, elas precisam se retirar da região antes do anotececer. “Os travestis daqui são agressivos, se eles chegam e nós estamos aqui ainda, corremos o risco de apanhar ou então se um carro parar eles podem quebrar jogando pedras”, ressalta a garota.

Entrega delivery de drogas: Ainda no local, a presença de mototaxistas com os possíveis “aviõezinhos” na garupa comercializando drogas é constante. A entrada deles é livre. “Eles chegam deixam a encomenda e se vão. Os usuários e traficantes daqui dificultam nosso trabalho. Muitos clientes se aproximam de nós e acabam indo embora por medo da violência e o tráfico de drogas. Muitos acabam achando que todas usam. Isso dificulta às vezes nosso trabalho”.

Ainda sobre o tema, destacamos a seguinte reportagem publicada no Jornal Folha do Estado, publicada em 07/11/2010, com o título de “Prostituição de menores é livre em Várzea Grande”, da qual destacamos o seguinte trecho:



Fotos publicadas na matéria supramencionada

"Sexo fácil para todos os gostos, bolsos e fetiches, drogas e menores travestis se prostituindo sem impedimento ou fiscalização do Estado, que é quem deveria, por lei, proteger os adolescentes de qualquer risco.

Tudo isso acontece na região conhecida como Zero Quilômetro, famoso ponto de prostituição de Várzea Grande, também chamado de "Babilônia do sexo mato-grossense", onde 62 travestis – devidamente registrados na Associação dos Travestis de MT – disputam espaço com menores na "captação" de clientes.

A equipe de reportagem esteve no local e acompanhou a realidade desses adolescentes marginalizados pela sociedade em função da orientação sexual, e que trocaram a escola pelas ruas e pelo falso glamour da profissão mais antiga do mundo, a prostituição".

Em que pese a região ser conhecida pelo livre trânsito de profissionais do sexo, tanto aqueles que prestam seus serviços na rua, como os que se encontram vinculados a determinados estabelecimentos, tais como bares e casas de shows, a fiscalização em tela restringiu-se a atuação nesses últimos locais.

## 8 DOS INDÍCIOS DE ALICIAMENTO

Dada a grande procura pela prestação de serviços sexuais, a facilidade e estrutura da rede de exploração de trabalhadores e a ausência de fiscalização permanente, o setor econômico em tela requisita um grande número de mão de obra.

Constata-se que parte das obreiras encontradas pela fiscalização do trabalho, são mão de obra migrante, tanto do interior do Estado de Mato Grosso, como de outras localidades, dentre elas destacamos: municípios do interior de Goiás e São Paulo.

O fluxo de imigração não é espontâneo, pelo contrário, criam-se as condições que facilitam a vinda dessas pessoas que buscam boa remuneração, inclusive na criação de alojamentos pelos empregadores, por exemplo, na *Boite Star Night*, onde as obreiras permanecem 24 (vinte e quatro) horas à disposição do empregador e da realização dos programas性uais.

Existe o aliciamento indireto, através de telefonemas/contatos com pessoas que servem de prepostos, recrutando esta mão-de-obra, sempre prometendo bons salários, condições de vida e trabalho e o *glamour* da profissão. Porém, a realidade que essas trabalhadoras terão que enfrentar, na maioria das vezes, será outra, muito pior, iniciando-se um ciclo de super exploração.

Durante a inspeção nos locais de trabalho e alojamentos da *Boite Star Night*, foram verificadas algumas situações típicas do chamado "alicamento branco", onde a própria fama do local, que notadamente possui histórico na exploração sexual, e de relatos de trabalhadoras que já laboraram no estabelecimento motivam a chegada de novas obreiras.

A própria secretária dos empregadores, Sra. [REDACTED] "Boite Star Night", relata à Delegada de Polícia Civil como se operacionaliza o recrutamento de novas funcionárias, anexo às fls. A001 a A003:

"Que as garotas são de diversos lugares do País, como por exemplo, Sinop, Goiânia e outros; Que algumas garotas telefonam pedindo vaga na *Boite* e a declarante questiona se as mesmas fazem show e ao obter a resposta afirmativa é

firmado o contrato de forma verbal; que os contratos às vezes são passados por fax ou e-mail; Que fornecem passagens de ida e volta para as garotas virem de suas cidades, alimentação e estadias das “modelos”; Que antes de firmarem o contrato há uma verificação mesmo que superficial da modelo a ser contratada, isto é, sua imagem; Que esta verificação quase sempre se dá através do “Orkut” ou pelos empresários”.

## 9 DO EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO

Ressalta-se que o empregador, com o claro objetivo de promover embaraço à fiscalização, empreendeu uma série de ações que dificultaram o desenvolvimento dos trabalhos da inspeção do trabalho, notadamente na fase de auditoria de documentos. Dentre elas, destacamos:

### a) *Não apresentação do controle de vendas de mercadorias do bar*

Conforme verificado durante as inspeções *in loco* e confirmado pela secretaria do estabelecimento em depoimento prestado à delegada de polícia civil, a *Boite Star Night* possui uma “contabilidade paralela” que visa controlar os pagamentos e recebimentos realizados em função das vendas realizadas pelo estabelecimento.

Paralelamente à fraude às fazendas públicas pelo não recolhimento de tributos relativos à venda de produtos, verificou-se fraude a direitos trabalhistas, uma vez que funcionárias recebiam comissões sobre venda de bebidas, em especial destiladas, que eram pagas por intermédio de “fichas” de valor unitário de R\$ 5,00 (Cinco Reais) trocadas pelo próprio estabelecimento por mercadorias diversas.

Nessa “contabilidade paralela” a negociação de fichas entre o empregador e empregados era registrada, diariamente, pelos responsáveis pelo “fechamento do caixa”. Embora tenha se eximido da responsabilidade legal de apresentar essa documentação à auditoria trabalhista, foi possível à fiscalização ter acesso à contabilidade do dia 17/11/2010, apreendida pela Polícia Civil, em anexo, que configurou claramente diversas irregularidades.

O empregador foi notificado, conforme NAD’s em anexo, para apresentação desses controles elaborados nos dias anteriores à fiscalização para fins de cálculo de comissões devidas e de seus reflexos trabalhistas. Mesmo assim, o empregador não cumpriu a essa determinação.

### b) *Não apresentação de contratos de locação, prestação de serviços e da identificação de empregadas alojadas*

Mesmo tendo sido notificado para a apresentação de diversos documentos de identificação de empregados, dentre eles documentos de identidade e contratos de aluguel referente aos alojamentos fornecidos, o empregador somente apresentou os referidos documentos de 04 (quatro) empregadas. Infelizmente, a quantidade apresentada é muito aquém da lista total de mais de 15 (quinze) obreiras encontradas alojadas no estabelecimento.

Paralelamente, o empregador não apresentou todos os supostos contratos de prestação de serviço de algumas trabalhadoras encontradas pela fiscalização e que, como as demais, prestavam os mesmos serviços, dentre elas destacamos: [REDACTED]

**c) Apresentação de quadro de horário irregular**

Em cumprimento a determinação contida em notificação para apresentação de documentos, emitida pela fiscalização do trabalho, o empregador apresentou um suposto quadro de horário contendo diversas informações irregulares, em anexo às fls. A072.

Em que pese ter sido elaborado posteriormente à inspeção *in loco*, o documento foi assinado como se tivesse sido elaborado em 01/11/2010. Paralelamente, as informações sobre os horários de labor não são verdadeiras, uma vez que os trabalhadores laboram em jornada muito superior à registrada no quadro de horário apresentado à fiscalização.

Assim, verificou-se que o documento foi elaborado com o objetivo de prestar informações inverídicas à fiscalização do trabalho, ao invés de cumprir a legislação trabalhista.

**d) Não fornecimento dos nomes dos trabalhadores encontrados pela fiscalização**

Com medo de represálias do empregador, uma vez verificada a condição de dependência econômica a que estavam submetidas, as empregadas não forneceram seus nomes para a fiscalização do trabalho, durante o primeiro momento da inspeção *in loco*.

Mesmo possuindo todo o controle de documentos, supostos contratos de prestação de serviço e de aluguel de quarto, a preposta do empregador não confirmou os nomes das obreiras, com o exclusivo objetivo de trazer maior dificuldade para a fiscalização. Essa identificação somente foi possível, após a identificação realizada com a apresentação individual dos documentos de identidade das trabalhadoras, confrontados com os contratos de prestação de serviços identificados durante a ação fiscal.

**e) Apresentação de mais de um contrato de prestação de serviço para uma mesma trabalhadora**

Com o único objetivo de dificultar a identificação da data do início da relação de emprego, o empregador re-fazia contratos de prestação de serviços. Assim, conforme entrevistas com as obreiras, verificou-se que todas iniciaram a prestação de serviço antes das datas consignadas nos contratos identificados pela fiscalização e que os contratos eram re-feitos com a periodicidade de 30 (trinta) dias para não configurar uma relação de longo prazo com o estabelecimento.

Em especial, destacamos 02 (dois) contratos da empregada [REDACTED] em anexo, o primeiro com a data de 16/11/2010 e o segundo de 24/11/2010.

Pela irregularidade em tela, foi lavrado o Auto de Infração nº 01929777-7, capitulado no art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**10 RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

Durante a ação fiscal, foram lavrados 21 (vinte e um) Autos de Infração, segundo lista abaixo.

Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
01 01929777-1	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
02 01929776-9	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
03 01929778-5	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
04 01929779-3	000057-4	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.	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
05 01929780-7	000016-7	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.	art. 58, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
06 01929781-5	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
07 01929782-3	000044-2	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração excede de 6 (seis) horas.	art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
08 01929783-1	001397-8	Pagar o salário do empregado com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.	Art. 458, da Consolidação das Leis do Trabalho.
09 01929784-0	000366-2	Coagir ou induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa.	art. 462, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
10 01929785-8	000035-3	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho
11 01929786-6	000017-5	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	art. 58, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
12 01929787-4	109042-9	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994
13 01929788-2	107.059-2	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994
14 01929789-1	123.001-8	Manter local de trabalho que não disponha de saídas em número suficiente para o abandono do local com rapidez e segurança, em caso de emergência ou manter local de trabalho cujas saídas sejam dispostas de modo que dificulte o abandono do local com rapidez e segurança, em caso de emergência.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 23.2 da NR-23, com redação da Portaria nº 3.214/1978.

15	01929790-4	123.084-0	Deixar de dotar o estabelecimento de extintores de incêndio portáteis, apropriados à Classe do fogo a extinguir	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 23.12.1 da NR-23, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
16	01929791-2	124.161-3	Deixar de manter chuveiros ou manter chuveiros em desacordo com o disposto na NR-24	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.5 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978
17	01929792-1	124188-5	Permitir a utilização do vestiário para fim diverso daquele ao qual se destina ou permitir que roupas e pertences dos empregados sejam mantidas fora dos armários.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.16 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
18	01929793-9	124.114-1	Manter alojamento sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.12 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
19	01929794-7	124.230-0	Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos	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
20	01929795-5	124.231-8	Deixar de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos.	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)
21	01929796-3	124.010-2	Deixar de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório ou permitir o uso de toalhas coletivas no lavatório	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.9 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978

Insta esclarecer que o Art. 7º da Portaria 148/96 do MTE trata do tema relativo à lavratura do auto de infração e esclarece que pode o mesmo, por exceção, ser lavrado em local diverso da inspeção quando, a teor dos Incisos I e II, esse não ofereça condições para a sua lavratura ou possa perturbar o funcionamento do estabelecimento fiscalizado. Deste modo, registra-se que em razão da ausência de condições de operacionalidade na sede do estabelecimento, bem como da ausência de diversos documentos que não se encontravam para a pronta apreciação da fiscalização, a lavratura deste auto foi realizada na sede da SRTE/MT, onde foi encerrada a fiscalização.

## 11 DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

Passa-se a relatar as diversas irregularidades constatadas na presente ação fiscal, que contemplou as frentes de trabalho e alojamentos da *Boite Star Night*, cuja propriedade e administração é realizada pelos Srs. [REDACTED]

### 11.1 DO REGISTRO DE EMPREGADOS

Constatou-se que o empregador não mantinha o registro de empregados nos termos da legislação em vigor.

*a) Trabalhadoras contratadas por “supostos contratos de prestação de serviços”*

Tanto nas inspeções realizadas *in loco*, como na auditoria dos documentos apresentados à fiscalização do trabalho, constatou-se que o empregador não registrou empregados, uma vez que devendo realizar a sua contratação conforme as determinações preconizadas pelo direito do trabalho, preferiu realizá-la por intermédio de “Contrato Particular entre Pessoa Jurídica e Pessoa Física”, alijando os obreiros de seus direitos trabalhistas mais básicos.

Ressalta-se, ainda, que quando o empregador realiza esses supostos contratos de prestação de serviços o faz com o exclusivo fito de se eximir de responsabilidades trabalhistas e penais.

Por ilustrativo, destacamos o seguinte trecho do referido contrato, cuja integralidade encontra-se em anexo às fls. A024 a A059:

“Por este instrumento, de um lado [REDACTED] pessoa jurídica de direito privado, nome fantasia (Boate Star Night), CNPJ 04.598.076/0001-11, situada na Rua Santa Helena nº 14 Jardim Potiguar, Varzea Grande, MT, neste ato representado por quem de direito, a seguir denominado Contratante, e de outro lado (nome da empregada), portadora do número de identidade (RG): ..... e do CPF:..... a seguir denominada Contratada, acordam entre si o que segue

Cláusula I – A Contratada obriga-se a apresentar a partir da assinatura deste contrato, na Boate Star Night, de segunda feira a sexta feira das 21horas às 3h e aos sábados das 14h até 19h, apresentar a critério do Contratante show de Streep tease um por noite pelo prazo dc (30) trinta dias que é a duração deste contrato.

Cláusula II – O valor para este contrato é de R\$: (150,00) cento e cinqüenta reais por show

Cláusula III - A Contratada deverá estar á disposição do Contratante a cada dia para cada show, assim que requisitada pela casa. Somente podendo se ausentar do recinto após o comprimento do seu horário, e não poderá se apresentar em outra casa noturna de qualquer espécie enquanto não cumprir seu contrato, sob pena de multa e rescisão do mesmo.

Cláusula IV – Todas as despesas de roupas e vestimentas ocorrerão por conta da Contratada. Que se responsabiliza também pelas performances, que deverão ser treinadas antes do show. E no caso de falta será cobrado uma multa de 10 (dez) % do valor do contrato por falta

Cláusula V – No caso de quaisquer umas das partes infringirem qualquer uma das cláusulas acima, estipula-se como multa de 15 (quinze) vezes o valor da Cláusula II que deverão ser pagas imediatamente.

Cláusula VI – A presença da Contratada será registrada pela sua assinatura na ata de presença, caso contrário será registrado sua falta.

Cláusula VII – O Contratante poderá fazer uso de seu nome artístico, fotos e imagens em divulgações da Contratante, em época que a Contratante o assim desejar.”

Faz-se mister destacar os elementos da relação de emprego encontrados durante a fiscalização, bem como os explicitamente contidos no contrato supra:

A) PESSOALIDADE: É inquestionável a presença da pessoalidade, pois embora as empregadas não sejam dotadas de elevado grau de escolaridade, a qualificação profissional é calcada em atributos físicos e na sua experiência sexual, bem como num parco conhecimento artística. Embora a legislação determine como responsabilidade do empregador o fornecimento de uniformes para a realização do trabalho, cada profissional da *Boite Star Night* tem que possuir as “roupas e vestimentas” adequadas para o show de *strep tease*. A empregada também deve possuir treinamento, conforme a cláusula IV do contrato firmado entre o empregador e empregados acima destacado.

Corrobora com a existência da pessoalidade na prestação de serviço a avaliação da beleza e dos atributos físicos da funcionária antes de sua contratação, realizada por intermédio dos supostos contratos de prestação de serviço. Essa avaliação é realizada por fotos que são enviadas pela internet, redes de relacionamento ou pelos “empresários” das empregadas.

Cita-se, por oportunidade, trecho do depoimento da Sra. [REDACTED] secretária da “Boite Star Night”, à Delegada de Polícia Civil, em anexo às fls. A001 a A003:

“Que antes de firmarem o contrato há uma verificação mesmo que superficial da modelo a ser contratada, isto é, sua imagem; (destacamos) Que esta verificação quase sempre se dá através do “Orkut” ou pelos empresários (destacamos)”.

O nível sócio-econômico dessas trabalhadoras, que, em sua grande maioria, apenas sabe desenhar o nome, viabiliza a contratação dessa mão de obra, porque ansiando urgentemente por trabalho, sujeitam-se àqueles que lhes possibilitam essa oportunidade, mesmo em total submissão a condições degradantes de trabalho e de vida.

B) SUBORDINAÇÃO: Flagrante a presença da subordinação ao poder direutivo do empregador, que administra a prestação de serviços, determina o horário de funcionamento do estabelecimento e dos shows, contrata e demite empregadas; realiza pagamentos e descontos de salários e comissões, por intermédio da secretaria [REDACTED] ou mesmo, pela supervisão direta dos proprietários [REDACTED]

Destacam-se as Cláusulas I e III do contrato de prestação de serviços que determinam a obrigação do cumprimento de horário de “segunda feira a sexta feira das 21horas às 3h e aos sábados das 14h até 19h”, devendo estar à disposição do empregador somente “podendo se ausentar do recinto após o comprimento do seu horário”.

C) ONEROSIDADE: A onerosidade contratual existe na promessa de auferir paga proporcional à quantidade de shows realizados. Conforme análise da documentação apresentada, em especial os contratos de prestação de serviços, a remuneração recebida por show realizado varia de R\$ 50,00 (cinquenta) a R\$ 150,00 (cento e cinqüenta) Reais. Ressalta-se que o suposto contrato de prestação de serviços estabelece a realização de pelo menos 01 (um) show por dia, 07 (sete) por semana.

Paralelamente aos valores pagos pela realização dos shows, as empregadas recebem comissões sobre venda de bebidas destiladas. Assim, antes da realização dos “programas sexuais” as empregadas vendem, nos bares do estabelecimento, bebidas destiladas aos seus clientes, recebendo uma ficha emitida pelo empregador que possui o valor de R\$ 5,00 (Cinco Reais).

Posteriormente as empregadas trocam no caixa do estabelecimento as fichas por mercadorias fornecidas pelo próprio empregador a preços superfaturados, tais como gêneros alimentícios, em especial macarrão de preparo instantâneo conhecido como [REDACTED], bebidas e fumo.

D) NÃO EVENTUALIDADE: Afere-se a existência do elemento “não eventualidade” na prestação dos serviços contratados, em face das características da atividade, realizada dia após dia.

Paralelamente, constatou-se que as empregadas iniciaram o efetivo labor muito além das 48 (quarenta e oito) horas prescritas para a assinatura das Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS. Alguns dos contratos analisados pela fiscalização do trabalho possuem a data de início de 01/11/2010.

O único objetivo da elaboração dos supostos contratos de prestação de serviço, elaborados ao arrepio da legislação trabalhista, é o de fraudar a relação de emprego, inclusive quanto às datas de admissão das empregadas. Conforme entrevistas com as obreiras, verificou-se que todas iniciaram a prestação de serviço antes das datas consignadas nos contratos e que os contratos eram re-feitos com a periodicidade de 30 (trinta) dias para não configurar uma relação de longo prazo com o estabelecimento.

As 14 (catorze) empregadas descritas na relação abaixo foram atingidas pela irregularidade mencionada:

	Nome	Suposta Admissão	Pagamento por show (R\$)
1	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
2	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
4	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
5	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
6	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
7	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
8	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
9	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
10	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
11	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
12	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
13	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
14	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

b) *Trabalhadoras sem contratos formais apresentados à fiscalização:*

Em que pese os supostos contratos de prestação de serviço não terem sido apresentados pelo empregador, foi possível à fiscalização do trabalho, por intermédio das inspeções e entrevistas realizadas *in loco*, verificar a existência de outras obreiras que laboravam nas mesmas condições e exercendo as mesmas atividades das 14 (catorze) empregadas supramencionadas, a saber:

15. [REDACTED]

16. [REDACTED]

17. [REDACTED] 27 anos; foi apresentado suposto contrato de aluguel pago pelo alojamento fornecido pelo empregador;
18. [REDACTED] 19 anos; foi apresentado suposto contrato de aluguel pago pelo alojamento fornecido pelo empregador;
19. [REDACTED] 27 anos; foi apresentado suposto contrato de aluguel pago pelo alojamento fornecido pelo empregador;

*c) Outros empregados não registrados:*

Paralelamente as 19 (dezenove) empregadas que eram remuneradas pelos shows e pela venda de bebidas, cuja relação trabalhista era supostamente regida nos termos dos contratos de prestação de serviço apresentados à fiscalização, constatou-se a existência de outros obreiros que laboravam para o empregador sem registro de trabalho, a saber:

20. [REDACTED] admissão 01/11/2010, função garçom, remuneração contratada é a comissão de 5% (cinco por cento) pelo total da vendas, o controle é diariamente realizado pelas operadoras dos caixas.
21. [REDACTED] segurança, admissão 18/06/2010, remuneração de R\$ 650,00 (seiscientos e cinqüenta Reais).
22. [REDACTED] admissão 08/11/2010, função recepcionista, remuneração contratada R\$ 510,00 (Quinhentos e dez Reais). OBS: A referida empregada também presta serviços no motel “Motel Play Love”, também de propriedade dos donos da “Boite Star Night”.
23. [REDACTED] admissão 15/09/2010, função operadora de caixa, remuneração de R\$ 700,00 (Setecentos Reais). OBS: a referida empregada já laborou no mesmo estabelecimento no período de 24/07/2008 a 22/10/2008.
24. [REDACTED] admissão 01/11/2010, função atendente e caixa, remuneração de R\$ 600,00 (Seiscentos Reais). OBS: A empregada também presta serviços no bar “Point da Gelada” e no “Motel Sucesso”, também de propriedade do empregador.
25. [REDACTED] admissão 01/11/2010, função atendente, remuneração de R\$ 600,00. OBS: O empregado também presta serviços no bar “Point da Gelada”, também de propriedade do empregador.
26. [REDACTED] 16/09/2010, função caixa e serviços gerais, remuneração de R\$ 700,00 (Setecentos Reais).
27. [REDACTED], admissão 01/11/2010, função caixa e serviços gerais, remuneração de R\$ 700,00 (Setecentos Reais).
28. [REDACTED] admissão 01/11/2010, função caixa e serviços gerais, remuneração de R\$ 700,00 (Setecentos Reais).

29. [REDACTED] admissão 01/11/2010, função serviços gerais, remuneração contratada R\$ 510,00 (Quinhentos e dez Reais).

Pela irregularidade em tela foi lavrado o Auto de Infração nº 01929778-5, capitulado no art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### *11.2 DO REGISTRO DE PONTO, JORNADA DE TRABALHO E DESCANSO*

Constatou-se, através de auditoria em documentos, inspeções nas frentes de trabalho e entrevistas com os trabalhadores, que o estabelecimento não possui qualquer registro que retrate fidedignamente a jornada diária dos trabalhadores.

Em cumprimento da determinação contida na Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, de 22/11/2010, foi apresentado um quadro de “Horário de Trabalho”, em anexo às fls. A072, elaborado exclusivamente com o fito de simular jornadas de trabalho falsas, diferente do real período de tempo em que os obreiros permaneciam à disposição do empregador.

O referido quadro de horário, assinado pela proprietária da empresa, continha trabalhadores que sequer encontravam-se registrados no momento da fiscalização, provando que o referido documento havia sido elaborado posteriormente à inspeção *in loco*, mesmo datado de 01/11/2010. O suposto “quadro de horário” serviu para comprovar que o estabelecimento não cumpre sua responsabilidade legal de registrar a jornada de trabalho de seus empregados, utilizando-se de controles de ponto, uma vez que possui bem mais de 10 (dez) empregados em pleno labor.

Durante as inspeções e entrevistas realizadas, restou claro o motivo da inexistência dos controles legais, uma vez que o empregador submete os trabalhadores à jornada exaustiva, incorrendo em diversas irregularidades, inclusive de ausência de períodos de descansos previstos em lei.

A irregularidade é relatada por todos os empregados, dentre elas a própria secretária do estabelecimento, Sra. [REDACTED] que também é submetida a essas condições, nos termos do depoimento à Delegada de Polícia Civil, em anexo às fls. A001 a A003:

“QUE geralmente trabalha das 21:00 às 03:00 horas; Que depois volta às 11:00 horas e fica até às 15:00 h.”

Se já não bastasse o acúmulo da prestação de 10 (dez) horas de efetivo labor no estabelecimento, que resultam em 60 (sessenta) horas semanais, motivo que por si somente já se trata de grave irregularidade trabalhista, a supramencionada empregada não possuía o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

A situação dos empregados que laboravam na função de caixa, dentre eles destacamos

[REDACTED] é igualmente irregular e extrema, sujeitando os obreiros a sua exaustão física, uma vez que lhes é imposta uma jornada de trabalho de 19:00 h às 07:00 h.

Destaca-se o caso, em particular, da Sra. [REDACTED] que labora para o empregador todos os dias da semana, sem direito a qualquer descanso semanal remunerado, uma vez que presta serviços regulares de 19:00 h às 07:00 h, geralmente no "Point da Gelada", bem como realiza "bicos" e substitui as folgas de outros trabalhadores no "Motel Sucexo", ambos estabelecimentos de propriedade dos empregadores os Srs. [REDACTED]

Paralelamente, faz-se mister ressaltar que nenhum dos obreiros do estabelecimento possuía os períodos mínimos para repouso ou alimentação garantidos pela Lei, sujeitando-se a realizar as suas refeições no menor tempo possível para que pudessem, o quanto antes, retornar aos seus postos de trabalho.

Ainda sobre os períodos de descanso, ressalta-se que a Lei nº 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único, determina que, nas atividades do comércio em geral, o descanso semanal deverá coincidir com o domingo, pelo menos 01 (uma) vez no período máximo de 03 (três) semanas de trabalho.

Resta claro para a auditoria do trabalho que o empregador, quando determina as jornadas de trabalho manifestadamente irregulares descritas acima, submete os obreiros a condições de exaustão e, ainda, em certos casos, a exploração do trabalhador em todo o decorrer do dia, uma vez que, conforme o caso da secretária [REDACTED] os obreiros ficam à disposição do empregador 24 (vinte e quatro) horas por dia.

Pelas irregularidades acima relatadas, foram lavrados os seguintes Autos de Infração:

Nº do AI	Descrição	Capitulação
01929780-7	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.	art. 58, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
01929779-3	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.	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho
01929782-3	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração excede de 6 (seis) horas.	art. 71, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho.
01929785-8	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho
01929786-6	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	art. 58, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho

### 11.3 DA REMUNERAÇÃO, COMISSÕES SOBRE VENDAS E DESCONTOS

Constatou-se que o empregado deixou de incluir no salário do empregado, para todos os efeitos legais, as comissões, percentagens e gratificações ajustadas pagas ao empregado, bem como as parcelas referentes a horas extras e adicionais noturnos.

No decorrer da fiscalização, foi constatado que as empregadas recebiam comissões sobre as vendas de bebidas destiladas realizadas durante o seu horário de trabalho.

Com esse “incentivo comercial” as empregadas estimulavam o consumo desses produtos pelos clientes de forma a auferir maiores ganhos. A cada dose de bebida destilada vendida, que custava R\$ 33,00 (trinta e três Reais), as empregadas faziam jus ao recebimento de uma ficha de papelão impressa com o logotipo da “Boite Star Night”, assinada pelo empregador/preposto no verso.



*Detalhe das fichas entregues aos empregados a título de comissão sobre a venda de bebidas realizada. Cada ficha possuía o valor de R\$ 5,00 que poderia ser trocado por mercadorias vendidas no bar do estabelecimento, como bebidas, cigarros e gêneros alimentícios.*

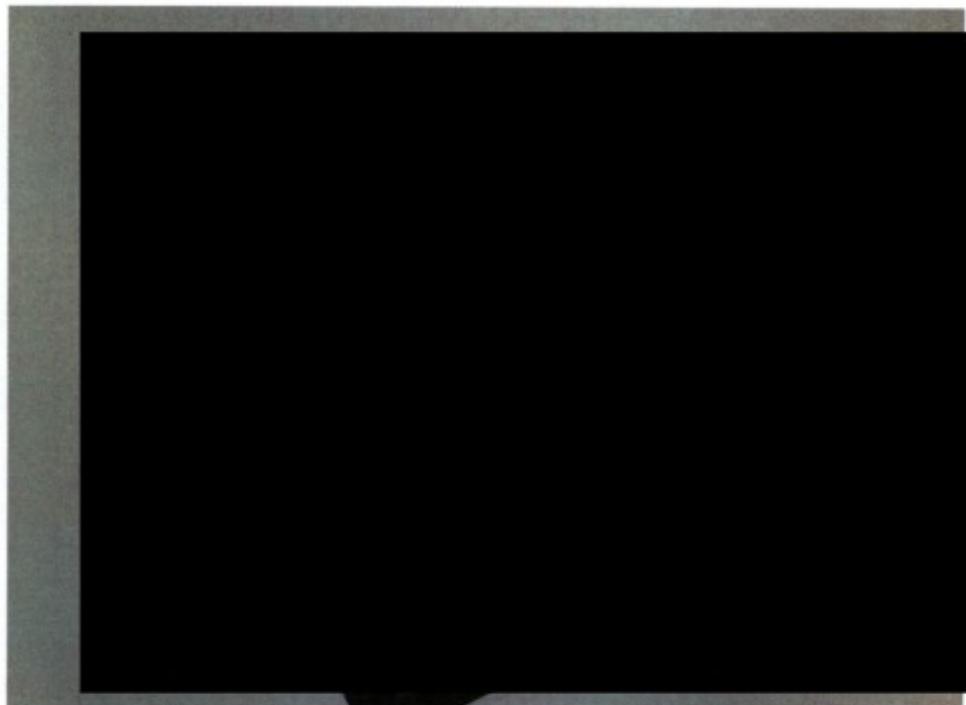
Essa ficha possui valor de R\$ 5,00 (Cinco Reais) e sequer é paga em espécie. Ela é um título de “crédito na casa”, uma vez que é utilizada para o abatimento de dívidas das empregadas com o estabeleciamento comercial ou, ainda, na compra de produtos do próprio estabeleciamento.

A irregularidade é relatada por todos os empregados, dentre ele, pela própria secretária do estabeleciamento, Sra. [REDACTED] que também é submetida a essas condições, nos termos do depoimento à Delegada de Polícia Civil, em anexo às fls. A001 a A003:

“QUE as garotas recebem uma comissão referente ao consumo de bebidas alcoólicas destiladas pelos clientes que elas levam para a boate; Que a dose das bebidas destiladas custa trinta e três Reais; Que a cada dose vendida ou intermediada pelas garotas, elas ganham uma ficha no valor de cinco Reais; Que a comissão não é paga em espécie e sim em “crédito na casa”; Que muito embora a boite não recebe qualquer comissão por conta dos programas sexuais feitos pelas garotas é admitido que a “boite” passe um valor a mais na conta do cliente, diferença essa que é repassada em dinheiro; (...) Que a ficha de “crédito já sai do balcão do bar, acompanhando a bebida; Que também é conduta comum os clientes pagarem dívidas que garotas tem com a “boite”; Que estas dívidas, geralmente são adiantamentos que a “casa” faz para que elas freqüentem salão de beleza, comprem roupa, paguem lavadeiras; Que estes adiantamentos são autorizados por [REDACTED] Que não sabe o argumento utilizado pelas garotas para fazerem com que os clientes paguem tais dívidas (...) Que existe uma contabilidade diária para o controle das fichas que saem do caixa em cada noite; Que esta contabilidade possui uma codificação; Que “TF” significa troca de ficha “Troca de Ficha”; Que consumo “entrada de dinheiro para pagamento de dívidas pré-existentes das garotas com a boate;”

Foi constatada a existência de uma “contabilidade paralela”, em anexo às fls. A004, que era administrada pelos operadores do caixa. Esses empregados realizavam um controle

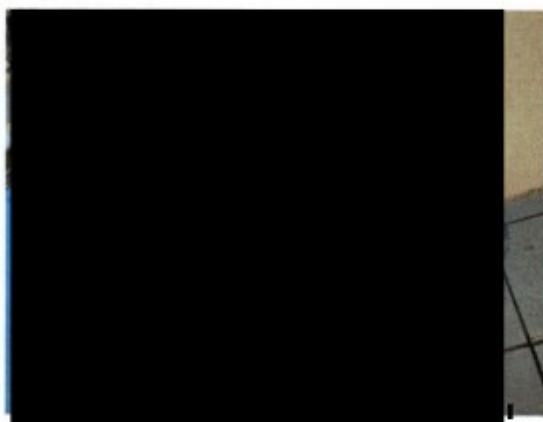
pormenorizado da quantidade de fichas entregues e das trocas realizadas em uma folha de papel que, diariamente, após o encerramento do período laboral era arquivada em envelopes, juntamente com os valores recolhidos.



*Foto do controle do caixa, de 17/11/2010, com os registros da saída de mercadorias e recebimento de valores.*

A existência dessa contabilidade paralela comprova que o empregador sabia e possui o controle das vendas e das comissões pagas sobre bebidas, mas que prefere quitar esses valores “por fora” com o exclusivo fito de fraudar direitos trabalhistas.

Toda a contabilidade, valores e registros, presente no local foi apreendida pela Polícia Civil integrante da operação, nos termos do Auto de Apreensão, lavrado em 18/11/2010, em anexo às fls. A001 a A003.



*Na foto à direita verificamos a Sra. [REDACTED] secretária do estabelecimento, mostrando os envelopes à fiscalização do trabalho.*

*Cada envelope continha o “fechamento do caixa” do dia, inclusive os registros e os valores apurados, que eram submetidos aos proprietários do estabelecimento.*

*Todos esses documentos foram apreendidos pela Polícia Civil, conforme os termos do respectivo auto lavrado.*

Insta-se destacar que, mesmo tendo sido notificado para apresentar toda a “contabilidade paralela” existente para registrar as comissões sobre venda de bebidas realizadas por intermédio das fichas, conforme notificação para apresentação de documentos, o empregador se eximiu de sua responsabilidade legal com o exclusivo fito de prejudicar a apuração dos valores totais mensais por empregado que eram efetivamente pagos.

Cabe ressaltar que esses valores eram relevantes. Por ilustrativo, destacamos o controle de caixa, realizado em 24/11/2010, em anexo às fls. A075, quando somente naquela noite foram vendidas 121 (cento e vinte uma) doses de bebidas destiladas.

Contudo, paralelamente às irregularidades acima descritas, foi possível concluir:

*a) Pagar salário de trabalhador com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas:*

Quando recebiam as fichas referentes às comissões sobre as vendas de bebidas, uma vez que o empregador não realizava o pagamento em espécie, as empregadas eram obrigadas a trocá-las nos bares do estabelecimento.



Conforme verificado nas entrevistas realizadas, bem como na análise dos controles da “contabilidade paralela”, as empregadas trocavam as fichas por bebidas alcoólicas e cigarros. Ressalta-se que tal prática é notadamente ilegal e, ainda como relatado no presente documento, é um dos elementos que configura a existência de endividamento das empregadas com o estabelecimento. Faz-se mister destacar que muitas das obreiras que estavam submetidas as condições de trabalho verificadas pela fiscalização do trabalho recorriam ao alcoolismo como forma de suportar a realizada por elas vivenciada.

No detalhe acima, identifica-se parte do controle, em anexo às fls. A004, o código “TF” significa “troca de ficha” e é registrado quando a empregada troca a ficha recebida, em função da comissão de venda de bebidas, por mercadorias do bar.

Ainda sobre o detalhe, verificamos “TF + 2,00 cig I 7,00” que registra que uma empregada trocou uma ficha e pagou mais R\$ 2,00 por um maço de cigarros. Em “TF + 1,00 Long II 6,00” registra a troca da ficha com o pagamento de R\$ 1,00 para o consumo de duas cervejas “long neck”.

*b) Induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa:*

Além do consumo dos cigarros, foi possível identificar a compra de gêneros alimentícios pelas empregadas no bar do estabelecimento. Cita-se o exemplo do exemplo do macarrão [REDACTED] que era vendido a R\$ 5,00 (cinco Reais) preço, em média, 03 (três) vezes mais caro do que na maioria dos supermercados da cidade de Várzea Grande.

No detalhe acima, a operação é registrada como [REDACTED]. Cabe ressaltar que esses valores eram relevantes. Por ilustrativo, destacamos o controle de caixa, realizado em 24/11/2010, em anexo Às fls. A075, quando somente naquela noite foram vendidas 21 (vinte e um) pacotes de [REDACTED]

Por fim e, ainda, sobre a remuneração dos obreiros, o empregador valia-se de salários complessivos, ou seja, pagamento sem alguma das parcelas integrantes do salário, dentre outras, repouso semanal remunerado, computadas as horas extras habitualmente prestadas, os adicionais de tempo de serviço, noturno (incluindo a hora reduzida noturna), insalubridade, periculosidade, horas extraordinárias e quando as comissões, percentagens e gratificações forem ajustadas com periodicidade mensal

## **12 DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

Por tratar-se de uma etapa desenvolvida em ambiente urbano, com características comerciais, a análise das condições de segurança e saúde foi realizada sob o enfoque das Normas Regulamentadoras, em especial a NR 03 - Embargo ou Interdição, Norma NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais, NR 23 - Proteção Contra Incêndios, e NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

### ***12.1 DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA***

Constatou-se que o empregador deixou de elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO.

Esses programas são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis, trabalhistas e previdenciários.

Faz-se mister destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente. Nota-se que

## 12.2 DAS MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO A INCÊNDIOS E SEUS RISCOS

Constatou-se que o empregador supramencionado, de forma negligente, não promovia qualquer implementação de medidas de combate e prevenção a incêndios. Nota-se que, como conceito basilar de segurança, é necessário que exista uma conscientização dos administradores quanto aos riscos da ocorrência de um princípio de incêndio nos empreendimentos gerenciados por eles.

Na inspeção realizada nos alojamentos não foram encontrados sequer extintores de incêndio que são os dispositivos mínimos de combate a incêndio, comuns a qualquer edificação seja qual for a classificação da mesma. Necessário se faz ressaltar que além da necessidade da existência de extintores, é importante que se faça um mapeamento para que estes fiquem instalados em localização correta, assim como é indispensável o controle de sua manutenção e recarga. Ademais, todos os empregados deveriam receber treinamento específico sobre medidas básicas de combate a incêndio.



À direita: detalhe de um dos quartos oferecidos às empregadas, em precárias condições de segurança, conforto e organização. À esquerda: portão da saída do alojamento que se encontrava fechado, restringindo a saída das obreiras por apenas uma porta.

Como agravante, destaca-se ainda que além da ausência de equipamento e instrução ao combate a incêndio, os empregados não receberam orientação e treinamento sobre as rotas de fuga na ocorrência deste. Rotas estas que deveriam, inclusive, receber sinalização. O local só possuía uma porta de saída pela qual se poderia escapar na ocorrência de um sinistro. Suas condições impediam até que se escapasse pelas janelas, pois estas, ou são do tipo basculantes que não permitem a passagem de uma pessoa adulta; ou possuíam grades. O portão localizado na saída do alojamento estava soldado.

A Lei de Segurança contra Incêndio e Pânico de Mato Grosso (Lei 8.399, de 22 de dezembro de 2005) dispõe em seus anexos que os locais destinados a alojamento são enquadrados como pertencentes ao grupo A-3 (tabela 1); na tabela 7, que classifica a irregularidade conforme a sua gravidade. Verifica-se que a inexistência, ausência ou falta de quaisquer sistemas, instalações ou dispositivos previstos na referida lei, constituem grave risco.

Paralelamente, a Norma Técnica do Corpo de Bombeiros Nº 07/2009, em seu anexo A, determina que a carga de incêndio para os estabelecimentos enquadrados no grupo A3 deve ser no mínimo de 300 ( $q_{fi}$ ) em MJ/m<sup>2</sup>.

Conforme preconizado na NR 23, que dispõe sobre a proteção contra incêndios, todos os estabelecimentos devem possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; equipamento suficiente para

combater o fogo em seu início; e, principalmente pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos.

Restou claro que o estabelecimento ora fiscalizado não obedecia a qualquer destas determinações legais.

### 12.3 DAS CONDIÇÕES DAS ACOMODAÇÕES DO ALOJAMENTO:

De acordo com a NR 24, que dispõe sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, alojamento é o local destinado ao repouso dos operários. A referida NR determina que nos alojamentos sejam obedecidas algumas instruções gerais de uso, entre elas destaca-se: “*todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos eles serão pulverizados de 30 (trinta) em 30 (trinta) dias*” (...) “*os sanitários deverão ser desinfetados diariamente*”; (...) “*o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado*”.



*Os quartos do alojamento não possuíam os requisitos mínimos de organização segurança e higiene.*

O alojamento ora fiscalizado funciona em dependências que se supõe sejam de um motel desativado e possui quartos/suites nas quais são acomodadas as funcionárias. Alguns cômodos chegam a ser ocupados por até 03 (três) empregadas. Os quartos são dotados de cama(s) e apesar de alguns apresentarem armários, constata-se que são inadequados e insuficientes para a guarda dos pertences das empregadas.

O que se encontrou foi roupa espalhada por todos os quartos; sapatos depositados em banheira; higiene precária; lixo, enfim, condições que vão totalmente de encontro ao preconizado pela legislação. Em ótiva das funcionárias descobriu-se até que, por vezes, as refeições eram realizadas nos quartos. O que foi confirmado pela presença de restos de embalagens e louças usadas.

Ainda que a fiscalização do trabalho fosse omissa quanto aos comandos da norma que determinam medidas para as camas, armários, janelas, pé direito, dentre outros; o alojamento em questão jamais poderá ser considerado apto para acomodação de funcionários nas condições em que se encontra.



*Em que pese à existência de banheiras, as instalações sanitárias eram inoperantes. Em alguns casos elas eram utilizadas como armários e depósitos de material. Nos quartos dos alojamentos eram consumidas refeições e bebidas alcoólicas.*

#### *12.4 DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS:*

As instalações sanitárias dos alojamentos também são regidas pela NR 24. Entre as várias disposições contidas em norma, tem-se a determinação que “*os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho*”.

Outra determinação é que os “*chuveiros poderão ser de metal ou de plástico e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede*”, podendo “*dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho*”.

Quanto ao piso e paredes dos banheiros rege a norma que estes “*devem ser revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável*”.



Higiene, limpeza e adequação aos comandos normativos estão distantes da realidade flagrada pela fiscalização realizada no local.

Os banheiros estavam sujos e mal cheirosos; as paredes não possuíam revestimento adequado, aliás em muitas partes sequer havia revestimento. O piso também não atendia às exigências; em alguns casos, não havia sequer chuveiros, mas apenas canos pelos quais saia a água para que as empregadas se banhassem.

Constata-se, pois, mais uma vez, a conduta do empregador ao permitir tal situação está em contrariedade ao que determina a legislação.



## *12.5 DO RISCO DE CONTÁGIO DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS:*

Um dos pré-requisitos para que o início das atividades de um empregado é a realização prévia de exame médico admissional. Reza ainda a legislação que também sejam realizados exames periódicos durante a vigência do contrato de trabalho.

Paralelamente, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis, trabalhistas e previdenciários.

Faz-se mister destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente.

No estabelecimento ora fiscalizado, todos os empregados encontravam-se submetidos ao completo descaso quanto a proteção de sua saúde, o que constitui grave descumprimento de preceito legal.

Ao se verificar a realidade do local em que estavam alojadas as empregadas, sem higiene, com uso coletivo de banheiro, com camas que eram divididas por duas pessoas, sem ventilação satisfatória, pois a maioria dos cômodos não possui janela para o exterior, configura-se o ambiente perfeito para a proliferação de doenças infecto-contagiosa, dentre elas a tuberculose, transmitida pela via respiratória.

Dadas as condições propícias, caso um obreira viesse a contrair determinado tipo de doença, todas as demais estariam expostas a risco de contaminação.

Mas tal descumprimento é ainda mais grave quando consideramos que uma das atividades desenvolvidas pelas empregadas, em seu labor, era a “prestação de serviços sexuais”. Ou seja, aquelas funcionárias estavam expostas a um rol ainda maior de doenças que podem ser contraídas no trabalho.

A relação sexual é um poderoso meio de contaminação de diversas doenças infectocontagiosas, tais como AIDS, Hepatites B e C, além de todas as doenças sexualmente transmissíveis. Diariamente assistimos na mídia as campanhas de incentivo ao sexo seguro para combater a propagação de tais doenças, que por vezes levam o portador à morte.

Porém, não só o sexo é capaz de propagar tais doenças, uma vez que se transmitem também pela saliva, pelo uso coletivo de instalações sanitárias, pelo sangue, dentre outros.

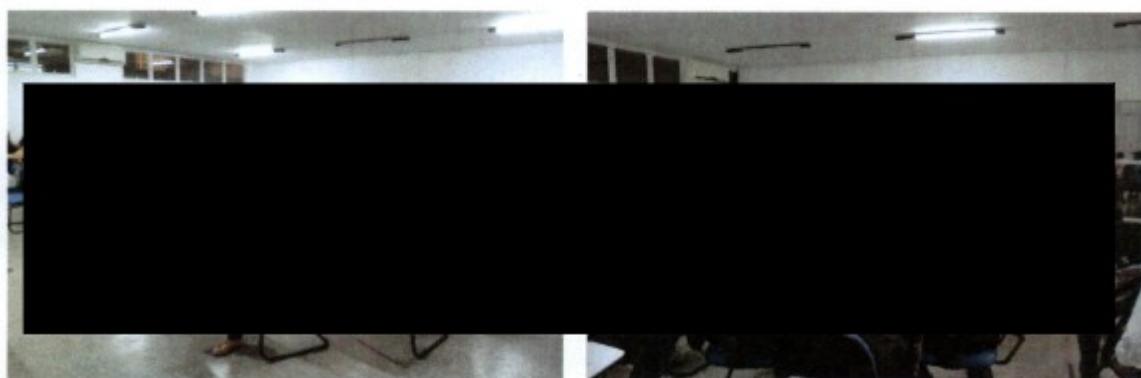
### 13 DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS

No curso da ação fiscal em tela, foram adotadas as seguintes providências:

#### 13.1 INSPEÇÕES, APREENSÕES E DEPOIMENTOS

A ação contou com a participação de um efetivo de mais de 50 (cinquenta) servidores representantes de diversas instituições, tais como: Ministério do Trabalho e Emprego, Conselho Tutelar, Secretaria de Assistência Social do Município de Várzea Grande, Polícia Civil, dentre outros.

O grupo se dividiu de forma a contemplar 04 (quatro) estabelecimentos, localizados na região do “Km Zero”, Várzea Grande, MT, onde haviam fortes indícios de exploração sexual de menores, fraude a direitos trabalhistas, dentre outras irregularidades. O presente relatório se limitará a relatar as providências adotadas pela fiscalização do trabalho no estabelecimento [REDACTED] “Boite Star Night”, Rua Santa Helena, 14, Jardim Potiguar, Várzea Grande, MT. CEP: 78.110-675.



*A ação contou com representantes de diversas instituições. Detalhe da reunião no SISC Leste – Várzea Grande*

Inicialmente, a equipe realizou reunião na sede do CISC LESTE – Parque do Lago / Várzea Grande, às 19:00 h, onde aguardou a primeira abordagem da equipe do Grupo de Operações Especiais - GOE no estabelecimento de forma a garantir a segurança tanto da equipe de fiscalização, como dos trabalhadores e de demais pessoas presentes nas cercanias do estabelecimento.

Durante a abordagem da fiscalização do trabalho foram realizadas inspeções nos locais de prestação de serviço e áreas de vivência, incluindo cozinha, instalações sanitárias e alojamentos de trabalhadores, esse último localizado contíguo à sede do estabelecimento.



Também foi realizada a identificação de todos os trabalhadores que se encontravam no estabelecimento, com a realização de entrevistas com vistas ao registro diversas informações, dentre elas: nome do trabalhador, data de início das atividades, remuneração percebida, função e atividades desenvolvidas, elementos da relação de emprego e local de origem.

Foi constatada a existência de uma “contabilidade paralela” que era administrada pelos operadores de caixa. Esses empregados realizavam um controle pormenorizado da quantidade de fichas referente à venda de comissões de bebidas e dos “programas sexuais” realizados pelas trabalhadoras. Diariamente, após o encerramento do período laboral, essa contabilidade era arquivada em envelopes, juntamente com os valores recolhidos.

Toda a contabilidade, valores e registros, presente no local foi apreendida pela equipe da Polícia Civil integrante da operação, nos termos do Auto de Apreensão, lavrado em 18/11/2010, em anexo às fls. A005 a A006.

A Sra. [REDACTED] secretária do estabelecimento, foi convidada a prestar declarações à Polícia Civil, nos termos termo de declaração, em anexo às fls. A001 a A003.

### 13.2 RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Considerando a constatação inequívoca, em decorrência de ação de fiscalização empreendida por esta SRTE/MT, de submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho e de vida, bem como da existência de jornada exaustiva de trabalho, com redução à condição de trabalho escravo, foi determinado ao empregador:

- Efetuar a rescisão do contrato de trabalho dos empregados listados na planilha de verbas rescisórias, em anexo, uma vez que, por ter submetido os obreiros as condições constatadas na presente ação fiscal, deu causa à rescisão indireta dos contratos de trabalho<sup>5</sup>;
- Ressarcir os referido trabalhadores com as despesas de transporte para as suas cidades de origem;
- Responsabilizar-se pelas despesas de alimentação e estadia dos referidos trabalhadores resgatados até a data de quitação de verbas trabalhistas e retorno às cidades de origem.

A relação estabelecida entre o empregador ora fiscalizado e seus empregados era realizada à margem do que determina a legislação trabalhista, em especial quanto ao pagamento de verbas trabalhistas.

Independentemente da notória prestação de serviços sexuais, denominados programas, a fiscalização do trabalho limitou-se a incluir nos cálculos em tela as remuneração sobre

<sup>5</sup> "Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;"

**FUNDAMENTOS DOUTRINÁRIOS PARA RESCISÃO INDIRETA:** De acordo com doutrinadores, o trabalho sob condições perigosas – perigo manifesto de mal considerável – enseja rescisão indireta com base no artigo 483, c, da CLT. [REDACTED] abordando maus-tratos, sustenta que este preceito do artigo 483 consolidado “está estritamente ligado ao cumprimento de normas e recomendações de higiene e segurança nos locais de trabalho. Se exposto a risco evidente para a sua saúde ou incolumidade física e até mesmo mental ou psíquica, o empregado pode pedir a rescisão indenizada do contrato”. [REDACTED] ainda segue afirmando que: “Comprovada pelo empregado a situação de perigo manifesto de mal considerável, não importa que tal situação esteja ausente das normas e recomendações oficiais, pois o empregador tem o dever de vigilância e responde por culpa *in vigilando*. O perigo manifesto é o risco evidente que se revela ao observador atento, o mal considerável é o resultado previsível da exposição ao referido risco e que pode afetar a integridade física, mental ou psíquica do trabalhador de modo a tornar imprescindível e inadiável a adoção de medidas de proteção ou prevenção”. Dessa forma, o pressuposto essencial tipificado na justa causa em tela é a preventividade. [REDACTED]

[REDACTED] ressalta esse aspecto, dizendo: “O dispositivo da alínea c, em exame, tem caráter preventivo. Não visa aos fatos consumados, que se regerão pela lei de acidentes. Na verdade, correr perigo significa iminência do evento, mas não a sua consumoção”. Já [REDACTED] esclarece a norma em comento dizendo que “Não é necessário que o ‘perigo manifesto’ produza dano à pessoa do empregado, e sim, apenas, que possa causar ‘mal considerável’”. Pode-se, neste particular, emprestar do Direito Penal o conceito de maus-tratos na lição de [REDACTED] comentando as normas do art. 136 do Código Penal: “O crime de maus-tratos, segundo o dito artigo, é o fato de quem, dolosamente, expõe a perigo a vida ou saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância (...) quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina. A especial relação intercedente entre os sujeitos ativo e passivo pode ser de direito público ou administrativo”.

as comissões de vendas de bebidas e dos shows de *performance corporal, streeap tease*, nos termos dos contratos apresentados a fiscalização.

Nesse sentido destacamos as palavras de Sérgio Pinto Martins:

"Para os que defendem a existência da relação de emprego, mesmo na prestação de atividade ilícitas, como jogo do bicho ou de bingo, em prostíbulos, casas de contrabando ou que vendem entorpecentes, é impossível devolver ao trabalhador a energia gasta na prestação de serviços, devendo o obreiro ser indenizado com o equivalente, em face de as partes não poderem retornar ao estado anterior em que se encontravam (art. 182 do CC), mormente porque haveria enriquecimento do tomador do serviço, em detrimento do prestador de serviço. Assim, teria direito o obreiro às verbas de natureza trabalhista." (MARTINS, 2005, p.135<sup>6</sup>)

Assim, serão demonstrados os critérios utilizados para se estabelecer o valor final do salário utilizado para fins de rescisão salarial:

- Em todos os casos observados pela fiscalização do trabalho, o empregador utilizou-se de "salário complessivo", ou seja, de um valor ajustado de forma a incluir todas as demais variáveis remuneratórias, tais como adicionais noturnos, horas extras, descanso semanal remunerado, dentre outras. Tal forma de pagamento é juridicamente impraticável, vez que, o Enunciado nº 91 do TST dá nulidade para essa modalidade de pagamento, fazendo-se necessário o cálculo das parcelas devidas.
- Quando da existência de diferenças salariais para empregados da mesma função e tempo de serviço, foi utilizado o maior salário para fins de arbitramento. Tal opção tem como amparo a equiparação salarial que deveria existir entre os trabalhadores, vez que a diferença salarial se baseava puramente em atributos físicos, critério totalmente inconstitucional e discriminatório.

Art. 461 da CLT - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

- "Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido também é quanto às horas prorrogadas. Exegere-se do art. 73, parag. 5º da CLT." Sumula 60, II do TST.
- Para arbitramento da parcela referente ao descanso semanal remunerado, foi considerado DSR = valor / 24 x 6.
- A comissão de venda de bebidas foi arbitrada em R\$ 15,00 por dia, ou seja, 03 unidades vendidas por dia.
- Foi utilizado o critério de arredondamento para as horas noturnas que, nos cálculos, foram consideradas de 60 minutos.

<sup>6</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

*a) Vendedoras de bebidas e performance corporal*

- Possuíam supostos “contratos de prestação de serviço” prevendo a remuneração diária de R\$ 150,00 (Cento e cinqüenta Reais);
- Trabalham de segunda à sexta das 21:00 h às 3:00 h (vinte uma às três horas) e aos sábados de 14:00 h às 19:00 h (catorze às dezenove horas);
- Recebiam comissões sobre vendas de bebidas;

**Cálculo do salário mensal:**

Salário Mensal = Salário Diário x 30 dias

$$R\$ 4.500,00 = R\$ 150,00 \times 30 \text{ dias}$$

$$\text{Salário Mensal} = R\$ 4.500,00$$

**Cálculo de comissões mensais pagas:**

Comissões Mensais = R\$ 15,00 x 24 dias (dias efetivamente trabalhados)

$$\text{Comissões Mensais} = R\$ 360,00$$

**DSR sobre comissões:**

$$R\$ 360,00 / 24 \times 6 = R\$ 90,00$$

**Cálculo do adicional noturno mensal:**

$$\text{Hora normal} = R\$ 4.500,00 / 220 = R\$ 20,45$$

$$\text{Adicional noturno} = R\$ 20,45 \times 20\% = R\$ 4,09$$

Considerando: a) 05 horas noturnas diárias, prestadas de segunda a sexta, durante quatro semanas por mês, temos:  $05 \times 05 \times 04 = 100$

$$\text{Adicional de horas noturnas mensal: } R\$ 409,00$$

**DSR sobre adicional noturno mensal:**

$$R\$ 409,00 / 24 \times 6 = R\$ 102,25$$

**Valor total para fins rescisórios:**

Salário + Comissões + DSR comissões + Adc Not + DSR Adc Not =

$$R\$ 4.500,00 + R\$ 360,00 + R\$ 90,00 + R\$ 409,00 + R\$ 102,25 =$$

R\$ 5.461,25 (Cinco mil, quatrocentos e sessenta e um Reais e vinte e cinco centavos)

*b) Jornada exaustiva de trabalho, caso operadores de caixa/atendente:*

- Os obreiros laboram na jornada semanal de 19:00 h às 07:00 h (dezenove às sete horas), de segunda a sábado.

- Recebiam salário complessivo de R\$ 700,00 (Setecentos Reais);

**Cálculo hora extra noturna mensal (das 03:00 h às 07:00 h):**

Considerando salário = R\$ 700,00

$$R\$ 700 / 220 = R\$ 3,18 \text{ (Valor da hora normal)}$$

$$R\$ 3,18 + 20\% \text{ (adicional noturno)} = R\$ 3,82 \text{ (Valor da hora noturna)}$$

$$R\$ 3,82 + 50\% \text{ (adicional de hora-extra)} = R\$ 5,73 \text{ (Valor da hora-extra noturna)}$$

24 dias trabalhados x 4 horas extra noturna por dia (das 03:00 h às 07:00 h) x R\$ 5,73 = R\$ 550,08 (Valor das horas extras noturnas por mês)

**DSR sobre hora extra noturna mensal:**

$$R\$ 550,08 / 24 \times 6 = R\$ 137,52$$

**Cálculo do adicional noturno mensal sobre horas normais (22:00 h às 03:00 h):**

Considerando salário = R\$ 700,00

R\$ 700/220 = R\$ 3,18 (Valor da hora normal)

R\$ 3,18 x 20% = R\$ 0,64 (Valor do adicional noturno)

Valor mensal do adicional noturno = Valor do adicional noturno x horas noturnas normais por dia x dias trabalhados no mês

R\$ 0,64 x 5 x 24 = R\$ 76,80

**DSR sobre adicional noturno mensal sobre horas normais (22:00 h às 03:00 h):**

R\$ 76,80/24 x 6 = R\$ 19,20

**Valor total para fins rescisórios:**

Salário + HE noturna + DSR HE noturna + Adc Not + DSR Adc Not =

R\$ 700,00 + R\$ 550,08 + R\$ 137,52 + R\$ 76,80 + R\$ 19,20 =

R\$ 1.483,60 (mil, quatrocentos e oitenta e três Reais e sessenta centavos)

*c) Jornada exaustiva de trabalho, caso secretária:*

[REDAÇÃO], recebe R\$ 1.000,00 (mil reais) ao mês. Seu salário é pago de forma complessiva;

- Sua jornada de trabalho é das 11:00 h às 15:00h (onze às quinze horas) e das 21:00 h às 03:00 h (vinte e uma a três horas).

**Cálculo hora extra noturna mensal (das 23:00 h às 03:00 h):**

Considerando salário = R\$ 1.000,00

R\$ 1.000/220 = R\$ 4,54 (Valor da hora normal)

R\$ 4,54 + 20% (adicional noturno) = R\$ 5,45 (Valor da hora noturna)

R\$ 5,45 + 50% (adicional de hora-extra) = R\$ 8,17 (Valor da hora-extra noturna)

24 dias trabalhados x 4 horas extra noturna por dia (das 23:00 h às 03:00 h) x R\$ 8,17 = R\$ 784,32 (Valor das horas extras noturnas por mês)

**DSR sobre hora extra noturna mensal:**

R\$ 784,32/24 x 6 = R\$ 196,08

**Cálculo do adicional noturno mensal sobre horas normais (22:00 h às 23:00 h):**

Considerando salário = R\$ 1.000,00

R\$ 1.000/220 = R\$ 4,54 (Valor da hora normal)

R\$ 4,54 x 20% = R\$ 0,91 (Valor do adicional noturno)

Valor mensal do adicional noturno = Valor do adicional noturno x horas noturnas normais por dia x dias trabalhados no mês

R\$ 0,91 x 1 x 24 = R\$ 21,84

**DSR sobre adicional noturno mensal sobre horas normais (22:00 h às 23:00 h):**

R\$ 21,84/24 x 6 = R\$ 5,46

**Remuneração mensal pela extrapolação do intervalo intrajornada (15:00 às 21:00 h – extrapolação de 4 horas):**

Considerando salário = R\$ 1.000,00

R\$ 1.000/220 = R\$ 4,54 (Valor da hora normal)

R\$ 4,54 + 50% (adicional de hora-extra) = R\$ 6,81 (Valor da hora-extra)  
24 dias trabalhados x 4 horas extras por dia (das 17:00 h às 21:00 h) x R\$ 6,81 =  
R\$ 653,76 (Valor das horas extras por mês)

**DSR sobre remuneração mensal pela extrapolação do intervalo intrajornada (15:00 às 21:00 h – extrapolação de 4 horas):**  
R\$ 653,76/24 x 6 = R\$ 163,44

**Remuneração mensal não concessão do intervalo interjornada de pelo menos 11 horas (intervalo de 8 horas – 03:00 às 11:00):**

Considerando salário = R\$ 1.000,00  
R\$ 1.000/220 = R\$ 4,54 (Valor da hora normal)  
R\$ 4,54 + 50% (adicional de hora-extra) = R\$ 6,81 (Valor da hora-extra)  
24 dias trabalhados x 3 horas por dia x R\$ 6,81 =  
R\$ 490,32 (Valor das horas por mês)

**DSR sobre remuneração mensal pela extrapolação do intervalo intrajornada (15:00 às 21:00 h – extrapolação de 4 horas):**  
R\$ 490,32/24 x 6 = R\$ 122,58

#### **Valor total para fins rescisórios:**

Salário + HE noturna + DSR HE noturna + Adc Not + DSR Adc Not + Interv. Intraj. + DSR Interv. Intraj. + Interv. Interj. + DSR Interv. Interj. =  
R\$ 1.000,00 + R\$ 784,32 + R\$ 196,08 + R\$ 21,84 + R\$ 5,46 + R\$ 653,76 + R\$ 163,44 + R\$ 490,32 + R\$ 122,58 =  
R\$ 3.437,80 (três mil, quatrocentos e trinta e sete Reais e oitenta centavos)

#### **13.3 ENTREGA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO, INTERDIÇÃO E PLANILHA DE VERBAS**

A ação fiscal foi encerrada, em 07/12/2010 com a entrega dos Autos de Infração e da Planilha de Verbas Rescisórias na sede da Procuradoria Regional do Trabalho em Cuiabá, conforme Ata de Audiência, em anexo às fls. A077 a A078.

Destacamos que todos os procedimentos realizados estão devidamente documentados através de termos de depoimentos/entrevistas, fotografias, filmagens e Autos de Infração lavrados no curso da ação fiscal.

#### **14 DO RELATÓRIO DE FILMAGENS**

Informamos que a operação foi filmada em vídeo, em 18/12/2010, cujos originais encontram-se anexados ao original do presente relatório de fiscalização.

Título	Local	Observações
MVI_4775	SISC Leste	Saída das viaturas em direção à região do "KM Zero"
MVI_4848	Alojamento da Boite Star Night	Condições irregulares. Precárias condições de organização. Ausência de armários suficientes
MVI_4859	Alojamento da Boite Star Night	Idem
MVI_0719	Alojamento da Boite Star Night	Idem
MVI_4863	Local de realização de show da Boite Star Night	Local utilizado para shows de performance corporal das empregadas alojadas no estabelecimento

MVI_4872	Bar inferior da boate	Apreensão da contabilidade de vendas e trocas de fichas referentes a comissões de vendas
----------	-----------------------	--

## 15 DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Visando discorrer sobre o conceito de dignidade humana, recorremos a Immanuel Kant, que na sua investigação sobre o núcleo da teoria do conhecimento, nos presenteia com a conclusão de que toda pessoa é um ser de dignidade própria, em que tudo o mais tem significação relativa. "Só o homem não existe em função de outro e por isso pode levantar a pretensão de ser respeitado como algo que tem sentido em si mesmo".

Cada indivíduo, cada ser humano é, para Kant, um fim em si mesmo, tendo dessa forma, valor absoluto, não podendo ser usado como meio, ou seja, instrumento para algo. Possuindo, pois, dignidade.

Não se pode restringir o conceito de dignidade tão somente aos direitos reconhecidos e instigados na sociedade pelos órgãos de fiscalização, mas, sobretudo, como a necessidade do indivíduo em sentir-se e encontrar-se adequado ao ambiente em que vive, possuindo condições de garantir sua sobrevivência e de sua família sem comprometer sua condição como ser humano, vivendo em um padrão considerado como digno.

Desta feita, preleciona Alexandre de Moraes:

"A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos". (MORAES, 2002, p. 128-129).

É o resultado dos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal).

Não é demais lembrar que a dignidade da pessoa humana é princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Segundo ensina o mestre Canotilho, "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". Nesses termos, a dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Nessa mesma linha, também preceitua a Constituição da República que o direito de propriedade deverá atender à sua função social (Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais - artigo 5º, incisos XXII e XXIII). Assim, ao atribuir função social ao direito de propriedade - antes exclusivamente tratado pelo Direito Civil – impôs a obrigação de promover o bem estar coletivo, este fundado na dignidade da pessoa humana.

Por óbvio, o adequado cumprimento da função social da propriedade não se vincula exclusivamente à produtividade, restringindo-se ao alcance do elemento econômico. Prioritariamente, deve propiciar a melhor utilização dos seus recursos, a fim de estabelecer relações sociais mais equitativas.

Faz-se mister registrar que a dignidade é bem jurídico inalienável e irrenunciável. A doutrina nos contempla com a análise do julgado francês do caso *arrêt du lanceur de nains*, quando o Estado Francês proibiu, por entender como atentatório à dignidade da pessoa humana, o arremesso de anões em um espetáculo onde era possível lançá-los de um canhão para sobre colchões. Nesse julgado, os anões apresentaram defesa alegando que necessitavam da atividade para sua subsistência, porém, a defesa foi negada e a casa de espetáculos obrigada a cessar tal apresentação.

Diferentemente daqueles que espontaneamente prestam serviços de ordem sexual encarando tal atividade de maneira profissional, a condição dos profissionais do sexo pode ser interpretada como degradante, quando submetidos a essa situação, sujeitam-se por necessidade ou mediante coação em situações-limite.

Essa classe de indivíduos que, como qualquer outra, busca prover sua família através do fruto de seu trabalho. No entanto, ao não se garantirem as mínimas condições laborais, com respeito à integridade moral e física do trabalhador, bem como a uma contraprestação pecuniária mínima, não haverá dignidade que subsista.

Neste contexto, as ações fiscais desenvolvidas são a resposta da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso às inúmeras solicitações dos diversos atores sociais, já que, nessas atividades, tem-se verificado, reiteradamente, a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo.

Feitas estas considerações, passamos a relatar as condições em que foram encontrados os trabalhadores que laboravam na *Boite Star Night*, todos empregados de [REDACTED]

[REDACTED]

### 15.1 DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel Regional constatou que 24 (vinte e quatro) trabalhadores estavam submetidos a condições de trabalho e vida que aviltam a dignidade humana e caracterizavam situação de trabalho degradante, com indícios de submissão, de tais trabalhadores, à condição análoga a de escravos, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal.

Preceitua o artigo 149 do Código Penal, em redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003, in verbis:

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

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

Nestes termos, caracteriza-se o trabalho análogo ao de escravo pelo cerceamento da liberdade e pela coação (moral, econômica ou física). Muito embora destituído do cerceamento da liberdade, ou seja, o empregado não é proibido ou impedido de exercer o seu direito de ir e vir, também incide neste tipo penal o trabalho em jornadas exaustivas ou em condições degradantes, forma mais comum de crime contra o ser humano praticado no âmbito das relações de trabalho.

Vejamos, então, o que se considera trabalho em condições degradantes. Degradante é sinônimo de humilhante e deriva do verbo degradar; é o ato ou fato que provoca degradação, desonra. Degradação é o ato ou o efeito de degradar. Degradar é privar de graus, títulos, dignidades, de forma desonrante. Degradar é o oposto a graduar, a promover; degradar é despromover. Degradante é o fato ou ato que despromove, que rebaixa, que priva do status ou do grau de cidadão; que nega direitos inerentes à cidadania; que despromove o trabalhador tirando-o da condição de cidadão, rebaixando-o a uma condição semelhante à de escravo, embora sem ser de fato um escravo. Portanto, trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral.

O trabalho degradante afronta os direitos humanos laborais consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e abrigados pela Constituição da República Federativa do Brasil, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras - NR, entre outras normas jurídico-laborais.

Identifica-se um trabalho degradante passando a relação de trabalho pelo crivo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Constituição da República Federativa do Brasil, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras.

Prescrevem os artigos XXIII, XXIV e XXV da Declaração Universal de Direitos Humanos que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas e a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

A Constituição Federal trata do tema em vários dispositivos, entre eles podemos citar os incisos II, III e IV do artigo 1º, que visa garantir a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os incisos I, III e IV do artigo 3º coloca entre os objetivos fundamentais da República Brasileira uma sociedade livre, justa e solidária, sem pobreza, marginalização e desigualdades, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Destacamos ainda os artigos 4º, II; 5º III; 6º, 7º, XXII, XXVIII; 170, III; 186, III, IV e 193, todos fundamentando o combate à prática do trabalho análogo ao de escravo.

Assim, confrontamos o trabalho degradante nos ambientes de trabalho inadequados que são disponibilizados aos trabalhadores, onde verificamos especialmente a afronta ao Capítulo V da CLT – Da Segurança e Medicina do Trabalho, e, principalmente, o descumprimento das Normas Regulamentadoras. O descumprimento dessas normas é

que, na prática, se configura a negativa da cidadania que o empregador deve garantir aos seus empregados.

*a) Dos alojamentos encontrados:*

Conforme já relatado no presente relatório, graves irregularidades foram encontradas durante as inspeções nos supostos “alojamentos de empregadas” fornecido pelo empregador.

De forma negligente, não se promovia qualquer implementação de medidas de combate e prevenção a incêndios. Nota-se que, como conceito basilar de segurança, é necessário que exista uma conscientização dos administradores quanto aos riscos da ocorrência de um princípio de incêndio nos empreendimentos gerenciados por eles.

Na inspeção realizada nos alojamentos não foram encontrados sequer extintores de incêndio que são os dispositivos mínimos de combate a incêndio, comuns a qualquer edificação seja qual for a classificação da mesma. Necessário se faz ressaltar que além da necessidade da existência de extintores, é importante que se faça um mapeamento para que estes fiquem instalados em localização correta, assim como é indispensável o controle de sua manutenção e recarga. Ademais, todos os empregados deveriam receber treinamento específico sobre medidas básicas de combate a incêndio.

Como agravante, destaca-se ainda que além da ausência de equipamento e instrução ao combate a incêndio, os empregados não receberam orientação e treinamento sobre as rotas de fuga na ocorrência deste. Rotas estas que deveriam, inclusive, receber sinalização. O local só possuía uma porta de saída pela qual se poderia escapar na ocorrência de um sinistro. Suas condições impediam até que se escapasse pelas janelas, pois estas, ou são do tipo basculantes que não permitem a passagem de uma pessoa adulta; ou possuíam grades. O portão localizado na saída do alojamento estava soldado.

A Lei de Segurança contra Incêndio e Pânico de Mato Grosso (Lei 8.399, de 22 de dezembro de 2005) dispõe em seus anexos que os locais destinados a alojamento são enquadrados como pertencentes ao grupo A-3 (tabela 1); na tabela 7, que classifica a irregularidade conforme a sua gravidade. Verifica-se que a inexistência, ausência ou falta de quaisquer sistemas, instalações ou dispositivos previstos na referida lei, constituem grave risco.

Paralelamente, a Norma Técnica do Corpo de Bombeiros Nº 07/2009, em seu anexo A, determina que a carga de incêndio para os estabelecimentos enquadrados no grupo A3 deve ser no mínimo de 300 ( $q_n$ ) em MJ/m<sup>2</sup>.

Conforme preconizado na NR 23, que dispõe sobre a proteção contra incêndios, todos os estabelecimentos devem possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; equipamento suficiente para combater o fogo em seu início; e, principalmente pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos.

De acordo com a NR 24, que dispõe sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, alojamento é o local destinado ao repouso dos operários. A referida NR determina que nos alojamentos sejam obedecidas algumas instruções gerais de uso, entre elas destaca-se: “*todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos*

*“eles serão pulverizados de 30 (trinta) em 30 (trinta) dias” (...) “os sanitários deverão ser desinfetados diariamente”; (...) “o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado”.*

O alojamento ora fiscalizado funciona em dependências que se supõe sejam de um motel desativado e possui quartos/suites nas quais são acomodadas as funcionárias. Alguns cômodos chegam a ser ocupados por até 03 (três) empregadas. Os quartos são dotados de cama(s) e apesar de alguns apresentarem armários, constata-se que são inadequados e insuficientes para a guarda dos pertences das empregadas.

O que se encontrou foi roupa espalhada por todos os quartos; sapatos depositados em banheira; higiene precária; lixo, enfim, condições que vão totalmente de encontro ao preconizado pela legislação. Em oitiva das funcionárias descobriu-se até que, por vezes, as refeições eram realizadas nos quartos. O que foi confirmado pela presença de restos de embalagens e louças usadas.

Ainda que a fiscalização do trabalho fosse omissa quanto aos comandos da norma que determinam medidas para as camas, armários, janelas, pé direito, dentre outros; o alojamento em questão jamais poderá ser considerado apto para acomodação de funcionários nas condições em que se encontra.

As instalações sanitárias dos alojamentos também são regidas pela NR 24. Entre as várias disposições contidas em norma, tem-se a determinação que *“os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho”*.

Outra determinação é que os *“chuveiros poderão ser de metal ou de plástico e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede”*, podendo *“dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho”*.

Quanto ao piso e paredes dos banheiros rege a norma que estes *“devem ser revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável”*.

Higiene, limpeza e adequação aos comandos normativos estão distantes da realidade flagrada pela fiscalização realizada no local.

Os banheiros estavam sujos e mal cheirosos; as paredes não possuíam revestimento adequado, aliás em muitas partes sequer havia revestimento. O piso também não atendia às exigências; em alguns casos, não havia sequer chuveiros, mas apenas canos pelos quais saía a água para que as empregadas se banhassem.

Um dos pré-requisitos para que o início das atividades de um empregado é a realização prévia de exame médico admissional. Reza ainda a legislação que também sejam realizados exames periódicos durante a vigência do contrato de trabalho.

Paralelamente, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade

dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis, trabalhistas e previdenciários.

Faz-se mister destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente.

No estabelecimento ora fiscalizado, todos os empregados encontravam-se submetidos ao completo descaso quanto a proteção de sua saúde, o que constitui grave descumprimento de preceito legal.

Ao se verificar a realidade do local em que estavam alojadas as empregadas, sem higiene, com uso coletivo de banheiro, com camas que eram divididas por duas pessoas, sem ventilação satisfatória, pois a maioria dos cômodos não possui janela para o exterior, configura-se o ambiente perfeito para a proliferação de doenças infecto-contagiosa, dentre elas a tuberculose, transmitida pela via respiratória.

Dadas as condições propícias, caso um obreira viesse a contrair determinado tipo de doença, todas as demais estariam expostas a risco de contaminação.

Mas tal descumprimento é ainda mais grave quando consideramos que uma das atividades desenvolvidas pelas empregadas, em seu labor, era a “prestação de serviços sexuais”. Ou seja, aquelas funcionárias estavam expostas a um rol ainda maior de doenças que podem ser contraídas no trabalho.

A relação sexual é um poderoso meio de contaminação de diversas doenças infectocontagiosas, tais como AIDS, Hepatites B e C, além de todas as doenças sexualmente transmissíveis. Diariamente assistimos na mídia as campanhas de incentivo ao sexo seguro para combater a propagação de tais doenças, que por vezes levam o portador à morte.

Porém, não só o sexo é capaz de propagar tais doenças, uma vez que se transmitem também pela saliva, pelo uso coletivo de instalações sanitárias, pelo sangue, dentre outros.

Paralelamente as condições degradantes encontradas, as irregularidades caracterizavam risco grave e iminente e ensejaram a lavratura do Termo de Interdição 10469/11-2010, referente ao alojamento dos trabalhadores.

*b) Da fraude na contratação de dançarinas:*

Constatou-se que o empregador não mantinha o registro de diversos empregados nos termos da legislação em vigor, dentre os empregados destacamos 19 (dezenove)

dançarias. Assim, o empregador preferiu realizá-la por intermédio de “Contrato Particular entre Pessoa Jurídica e Pessoa Física”, alijando os obreiros de seus direitos trabalhistas mais básicos.

Ressalta-se, ainda, que quando o empregador realiza esses supostos contratos de prestação de serviços o faz com o exclusivo fito de se eximir de responsabilidades trabalhistas e penais.

Todos os elementos da relação de emprego encontravam-se descriminados nos referidos contratos. Dentre eles, destacamos: a cláusula I que dispõe que “a contratada obriga-se a apresentar a partir da assinatura deste contrato, na *Boate Star Night*, de segunda feira a sexta feira das 21horas às 3h e aos sábados das 14h até 19h, apresentar a critério do Contratante show de *Streep tease*”, bem como que “o valor para este contrato é de R\$: (150,00) cento e cinqüenta reais por show”.

c) *Da remuneração das trabalhadoras:*

Paralelamente aos valores pagos pela realização dos shows, as empregadas recebem comissões sobre venda de bebidas destiladas. Assim, antes da realização dos “programas sexuais” as empregadas vendem, nos bares do estabelecimento, bebidas destiladas aos seus clientes, recebendo uma ficha emitida pelo empregador que possui o valor de R\$ 5,00 (Cinco Reais).

O pagamento sequer é realizado em espécie. Posteriormente as empregadas trocam no caixa do estabelecimento as fichas por mercadorias fornecidas pelo próprio empregador a preços superfaturados, tais como gêneros alimentícios, em especial macarrão de preparo instantâneo conhecido como ‘[REDACTED]’, bebidas e fumo.

c) *Da restrição de liberdade:*

Foi possível identificar a existência de uma estrutura criada pelo empregador que limitava a liberdade de locomoção desses obreiros.

Conforme demonstrado no presente relatório, o empregador, em muitos casos, sequer pagava a remuneração das obreiras em espécie, utilizando-se de créditos na casa para o consumo de mercadorias, no conhecido sistema de barracão, ou *truck sistem*.

Foi constatado que as obreiras possuíam jornada de trabalho que as obrigava a permanecer, praticamente, 24 (vinte e quatro) horas a disposição do empregador. Para que pudessem sair da casa, era exigido o pagamento de R\$ 30,00 (Trinta Reais) no período da manhã e R\$ 50,00 (cinqüenta Reais) no período noturno. As operações eram registradas na contabilidade paralela, em anexo às fls. A004, com a codificação de “Consum”.

Também foi identificada a presença de seguranças, inclusive armados. O serviço de vigilância é admitido pelo próprio empregador, conforme, em anexo, A077 a A078.

*d) Da existência de jornada exaustiva de trabalho:*

Constatou-se, através de auditoria em documentos, inspeções nas frentes de trabalho e entrevistas com os trabalhadores, que o estabelecimento não possui qualquer registro que retrate fidedignamente a jornada diária dos trabalhadores.

Durante as inspeções e entrevistas realizadas, restou claro o motivo da inexistência dos controles legais, uma vez que o empregador submete os trabalhadores à jornada exaustiva, incorrendo em diversas irregularidades, inclusive de ausência de períodos de descansos previstos em lei.

A irregularidade é relatada por todos os empregados, dentre elas a própria secretaria do estabelecimento, Sra. [REDACTED] que também é submetida a essas condições, nos termos do depoimento à Delegada de Polícia Civil, em anexo às fls. A001 a A003: “QUE geralmente trabalha das 21:00 às 03:00 horas; Que depois volta às 11:00 horas e fica até às 15:00 h.”

Se já não bastasse o acúmulo da prestação de 10 (dez) horas de efetivo labor no estabelecimento, que resultam em 60 (sessenta) horas semanais, motivo que por si somente já se trata de grave irregularidade trabalhista, a supramencionada empregada não possuía o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

A situação dos empregados que laboravam na função de caixa é igualmente irregular e extrema, sujeitando os obreiros a sua exaustão física, uma vez que lhes é imposta uma jornada de trabalho de 19:00 h às 07:00 h.

Destaca-se o caso, em particular, da Sra. [REDACTED] que labora para o empregador todos os dias da semana, sem direito a qualquer descanso semanal remunerado, uma vez que presta serviços regulares de 19:00 h às 07:00 h, geralmente no “Point da Gelada”, bem como realiza “bicos” e substitui as folgas de outros trabalhadores no “Motel Sucesso”, ambos estabelecimentos de propriedade dos empregadores.

Paralelamente, faz-se mister ressaltar que nenhum dos obreiros do estabelecimento possuía os períodos mínimos para repouso ou alimentação garantidos pela Lei, sujeitando-se a realizar as suas refeições no menor tempo possível para que pudessem, o quanto antes, retornar aos seus postos de trabalho.

Resta claro para a auditoria do trabalho que o empregador, quando determina as jornadas de trabalho manifestadamente irregulares descritas acima, submete os obreiros a condições de exaustão e, ainda, em certos casos, a exploração do trabalhador em todo o decorrer do dia, uma vez que, conforme o caso da secretária [REDACTED] os obreiros ficam à disposição do empregador 24 (vinte e quatro) horas por dia.

## 16 DA CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

*"(...) quem escraviza também é aquele que, devendo coibir a prática concretamente, também não o faz, e com as suas ações ou omissões permite a escravidão (...)"*

Jorge Antônio Ramos Vieira, juiz do trabalho do TRT da 8ª Região

Baseados nos fatos explicitados, comprovados através dos documentos anexados ao presente relatório, concluímos que os 24 (vinte e quatro) trabalhadores, encontrados pelo GEFMR, que laboravam na *Boite Star Night*, de propriedade de [REDACTED]

[REDACTED] 00, encontravam-se submetidos a condições degradantes de trabalho e de vida, bem como a jornadas exaustivas de trabalho com indícios de estarem reduzidos a condições análogas à de escravos, nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro, abaixo transscrito:

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

Diante das irregularidades verificadas e das disposições constitucionais, bem como daquelas do restante arcabouço jurídico-administrativo concernente às relações de trabalho, necessária a reflexão sobre a situação humana, social e trabalhista constatada pelo GEFMR na ação relatada no presente. Não podendo o poder público esquivar-se de sua responsabilidade em face do risco de manutenção do quadro de irregularidades descrito, faz-se necessário monitoramento constante a fim de que não se mantenha ou se propague tal situação e se promova a melhoria das relações trabalhistas no setor econômico em questão.

Cuiabá, MT, 03 de Dezembro de 2009.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]