



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE PERNAMBUCO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

10/2024 A 11/2024



LOCAL: BARREIROS

ATIVIDADE: BARES E OUTROS ESTABELECIMENTOS ESPECIALIZADOS EM SERVIR BEBIDAS, COM ENTRETENIMENTO

CNAE: 5611-2/05

ÍNDICE

EQUIPE	3
---------------	---

DO RELATÓRIO

A. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	4
B. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
C. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:	5
D. LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE	6
E. INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADE ECONÔMICA	6
F. DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS E DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS..	7
G. CONCLUSÃO	17

ANEXOS

1. Notificação para Apresentação de Documentos	A001
2.Terminos de Declarações	A005
3. Ata de audiência	A020
4. Relatório fotográfico	A024
5.Documentos	A039
6. Cópias dos Autos de Infração	A044
7. Guias do Seguro Desemprego	A102
8. Cálculo das verbas rescisórias	A106



EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

NOME	CARGO	DOC
[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
[REDACTED]	MOTORISTA	MAT [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

NOME	CARGO	DOC
[REDACTED]	Procurador	Matrícula [REDACTED]
[REDACTED]	Segurança Institucional	Matricula [REDACTED]
[REDACTED]	Segurança Institucional	matrícula [REDACTED]

POLÍCIA FEDERAL RODOVIÁRIA

NOME	DOC
[REDACTED]	MAT [REDACTED]

A. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

- 1) Período da ação: 18/10/2024 a 14/10/2024
- 2) Empregador: [REDACTED]
- 3) CEI/CNPJ: [REDACTED]
- 4) CNAE: 5611-2/05 -
- 5) Qualificação dos sócios: [REDACTED], CPF [REDACTED]

B. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.

Empregados alcançados: 4
Empregados no estabelecimento: 4
Mulheres no estabelecimento: 0
Total de trabalhadores registrados sob ação fiscal: 0
Mulheres registradas: 0
Total de trabalhadores identificados em condições análogas a de escravo: 4
Total de trabalhadores afastados: 2
Número de mulheres afastadas: 0
Número de estrangeiros afastados: 0
Valor líquido recebido rescisão: 0
Número de autos de infração lavrados: 10
Termos de apreensão e guarda: 0
Número de menores (menor de 16): 0
Número de menores (menor de 18): 0
Número de menores afastados: 0
Termos de interdição: 0



Guias seguro desemprego emitidas: 4

Número de CTPS emitidas: 0

Ocorrência caracterizadora do TAE: condições degradantes, trabalho forçado e servidão por dívida

B. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

228593824	14/11/2024	0017752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte. (Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.)
228593743	14/11/2024	0022063	Deixar o empregador de anotar a CTPS do trabalhador no prazo legal. (Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com art. 15, incisos I e II, da Portaria MTP 671/2021.)
228593751	14/11/2024	1242679	Deixar de oferecer aos trabalhadores local em condições de conforto e higiene para tomada das refeições por ocasião dos intervalos concedidos durante a jornada de trabalho. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.5.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
228593760	14/11/2024	1242725	Disponibilizar dormitório do alojamento em desacordo com as características estipuladas no item 24.7.2 da NR-24, e/ou disponibilizar instalação sanitária que não seja parte integrante do dormitório localizada a uma distância superior a 50 m (cinquenta metros) dos mesmos, e/ou que não seja interligada por passagem com piso lavável e cobertura. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.7.2, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 24.7.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
228593778	14/11/2024	1242792	Deixar de higienizar diariamente os sanitários dos alojamentos. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.9, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
228593786	14/11/2024	0003654	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
228593794	14/11/2024	1071106	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional. (Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020.)
228593808	14/11/2024	0018040	Deixar de promover o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. (Art. 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.)
228593816	14/11/2024	1242733	Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR-24. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
228593832	14/11/2024	0017272	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.)

D. LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE

Alojamento e estabelecimento comercial de venda de bebidas alcoólicas e prostíbulo da empregadora [REDACTED] localizado na Rua Dr. [REDACTED]

E. INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADE ECONÔMICA

A empregadora [REDACTED] conduz suas atividades comerciais em um estabelecimento conhecido como BAR DA MAMÃE. Nesse local, funciona simultaneamente um bar, onde são comercializadas bebidas alcoólicas, e um prostíbulo. O estabelecimento está localizado nas proximidades da feira de Barreiros, operando diariamente das 08:00 às 21:00 horas. Segundo relatos, os dias de maior movimento coincidem com as datas em que os clientes recebem a quinzena de seus salários.

A frequência do local é composta principalmente por clientes oriundos da própria região, bem como de cidades vizinhas, como Tamandaré e Maragogi. Durante a inspeção realizada, foi constatado que a empregadora utiliza práticas como o envio de fotografias das garotas de programa aos clientes, com o objetivo de apresentar as novas trabalhadoras da casa. Essa estratégia faz parte da dinâmica de manutenção do negócio, que exige frequente renovação do quadro de profissionais do sexo, tornando o ambiente mais atrativo para os frequentadores.

Esse modelo de operacional implica na arregimentação constante de novas trabalhadoras. Há indícios de que essas mulheres são coagidas a permanecer no estabelecimento por um período determinado, sob regras impostas pela administração. Tais práticas sugerem um ambiente de vulnerabilidade, no qual as condições de trabalho estão longe de garantir a liberdade e autonomia das trabalhadoras.



F. DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS E DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS

Às datas de 18 de outubro de 2024, foi iniciada uma ação de fiscalização mista, conforme o Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal Nº 4.552 de 27.12.2002, art. 30, § 3º, que permanece em andamento até a presente data, no estabelecimento comercial de venda de bebidas alcoólicas e prostíbulo da empregadora [REDACTED] localizado na Rua Dr. [REDACTED]

[REDACTED] Durante a inspeção in loco, os Auditores Fiscais do Trabalho estiveram acompanhados por 01 procurador do trabalho, 02(dois) agentes institucionais do Ministério Público do Trabalho e por 06 (seis) agentes da Polícia Rodoviária Federal.

Ao longo da inspeção no estabelecimento comercial que explorava simultaneamente atividade de comércio de bebidas e comida e prostíbulo e inspeção das instalações disponibilizadas as trabalhadoras, e a partir das informações obtidas junto as trabalhadoras e a empregadora, a Auditoria Fiscal do Trabalho identificou várias irregularidades e condições prejudiciais as trabalhadoras na execução de suas atividades, que levaram os auditores a concluir que as trabalhadoras alojados na Rua Dr. [REDACTED]

[REDACTED] estavam submetidos a uma condição análoga à de escravo, na modalidade de Condição Degradante de Trabalho, Vida e Moradia, nos termos do Artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 02, de 08/11/2021. Os ilícitos constatados afrontavam a dignidade dos trabalhadores e exigiram a pronta intervenção da inspeção do trabalho, com o objetivo de cessar tais agressões. As ações e omissões do empregador caracterizaram, em conjunto, a submissão dos trabalhadores a condições análogas às de escravo, conforme descrito a seguir.

3.1. DA INFORMALIDADE E IRREGULARIDADE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Auditoria Fiscal identificou irregularidades trabalhistas que agravavam as já precárias condições enfrentadas pelo 04 trabalhadoras que laboravam no estabelecimento comercial e prostíbulo. Essas irregularidades foram objeto de uma autuação específica.

As empregadas, embora trabalhassem de forma contínua no local, não tinham vínculo trabalhistico regularmente formalizado. Tampouco tiveram a Carteira de Trabalho anotadas, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A falta de formalização do contrato de trabalho demonstra a vontade inequívoca da empregadora em manter suas empregadas indefinidamente na informalidade e impedia as trabalhadoras de acessar os direitos trabalhistas e previdenciários e o FGTS - até porque o FGTS não foi recolhido pelo empregador.

1.SUMISSÃO DE TRABALHADOR A TRABALHOS FORÇADOS:

1.1 Exploração da Situação de Vulnerabilidade Social e Econômica: as profissionais encontradas em atividade no estabelecimento que funciona como bar e prostíbulo estão inseridas em um contexto de vulnerabilidade acentuada, especialmente por serem profissionais do sexo, uma categoria que já enfrenta estigmatização e, muitas vezes, falta de acesso a condições formais de trabalho. A vulnerabilidade social e econômica é agravada pelo fato de que essas trabalhadoras dependem dos serviços oferecidos pela empregadora (transporte, alimentação, espaço para dormir), com a aplicação de multas que as obrigam a permanecer no local de trabalho para quitar esses valores.

Essa condição de dependência e vulnerabilidade econômica cria uma situação em que as trabalhadoras aceitam regras abusivas por não terem opções seguras e viáveis de trabalho fora desse contexto.

Durante a inspeção foi constatadas as existência de regras expostas em cartazes, como multas para saídas do bar, a exigência de compra de produtos de limpeza, e a imposição de manter o ambiente de trabalho limpo e organizado. Condições estas que normalmente não estariam presentes em um contrato de trabalho formal e que transferem obrigações e custos para as trabalhadoras.

Multas como “Sair do Bar P/ mais de (40) paga saída” e a cobrança de R\$ 100 para saídas em dias específicos (quinta a sábado) representam uma imposição de controle financeiro e físico sobre as trabalhadoras, limitando sua liberdade e violando sua autonomia.

No que tange a condições abusivas de trabalho, verificada a exigência de consumo e o controle sobre o uso de celulares indicam uma tentativa de isolar as trabalhadoras e limitar sua comunicação com o exterior. Com essa prática a empregadora evitava que as trabalhadoras buscassem ajuda externa ou alternativas de trabalho, mantendo-as em uma situação de dependência psicológica e econômica.

Além da vulnerabilidade social, não se pode olvidar a vulnerabilidade financeira, evidenciada pela necessidade das trabalhadoras de “fazer um dinheiro certo e conseguir pagar as contas”, conforme relato de uma das trabalhadoras. Tal vulnerabilidade obrigado as trabalhadoras aceitar condições abusivas e se submete ao controle excessivo por falta de opções viáveis, submetendo-se a somada à imposição de regras e multas ilegais. Esse ciclo de dependência dificulta a possibilidade de buscar outras oportunidades e de exercer seus direitos.

A situação de vulnerabilidade econômica e social das trabalhadoras é explorada pela empregadora para que aceitem condições abusivas e responsabilidades que deveriam ser do empregador. Como dito, a imposição dessas regras — incluindo a cobrança de multas e a obrigação de arcar com custos operacionais do trabalho — representa uma clara exploração da vulnerabilidade das trabalhadoras, que se veem forçadas a concordar com essas condições devido à falta de alternativas de trabalho seguras e viáveis. A dependência financeira e a falta de alternativas configuram um quadro propício para a exploração contínua.

1.2 Imposição de Multas e Controle de Saídas: Durante a inspeção em entrevista com as empregadas e empregadora foi constatado o estabelecimento de multas para as trabalhadoras, incluindo multas para saídas de sexta e sábado e a exigência de permanecerem na casa durante certos horários, são mencionadas em diversos depoimentos. Tal prática foi evidenciada em cartazes que estavam dispostos no bar, nos quais estavam declaradas as regras do estabelecimento e as multas por descumprimento. O controle sobre a locomoção das trabalhadoras, através da cobrança de multas que desincentivam as saídas, condicionando a liberdade das trabalhadoras à exigência de pagamento adicional.

A imposição de multas e a imposição de restrições para saídas e retornos no fim de semana indicam controle excessivo da liberdade de locomoção das trabalhadoras. Uma

das empregadas relatou que “Se passar mais de 45 min fora, paga R\$ 30,00; Que a multa é de R\$ 100,00 para ir embora na sexta ou no sábado”, outra esclareceu que “Se for embora na sexta ou no sábado, paga uma multa de R\$ 100,00 (cem reais); Que a regra permanece; Que a declarante pagou a multa uma vez porque teve uma emergência com seu namorado”.

Questionada a empregadora declarou que “Na prática não cobra a multa, mas não permite que digam que a multa não foi cobrada; Que ‘é só para fazer medo’”. Realmente, as multas ainda que não aplicadas de fato, a sua possibilidade de imposição por si só funcionam como método de dissuasão, impactando diretamente a autonomia das trabalhadoras e inserindo-as em um sistema de dependência hierárquica.

Tal prática configura a manutenção das trabalhadoras confinadas através de controle dos meios de entrada e saída por meio de sanção e ameaça de sanção, reforçando a vulnerabilidade dessas trabalhadoras, colocando-as em um regime de confinamento implícito, no qual sua liberdade é condicionada ao pagamento de taxas adicionais.

Ainda com relação a restrição da liberdade das trabalhadoras, a proprietária do estabelecimento, [REDACTED], declarou que anteriormente mantinha as chaves do bar em sua posse, restringindo a liberdade das trabalhadoras de entrar e sair do local. Destacamos que esse controle direto sobre a locomoção das trabalhadoras, limitando sua capacidade de se movimentar livremente fora do horário de trabalho, caracteriza potencialmente cárcere privado. Transcrevo relato da empregadora ““Antes deixava todas ‘trancadinhas’ e só abria de manhã”.

A apenas foi flexibilizada após uma situação de saúde envolvendo uma das profissionais, que sofreu um ataque de ansiedade, evidenciando o impacto psicológico da limitação de liberdade imposta pela empregadora, precisando ser socorrida durante a madrugada. A empregadora, que não pernoita no estabelecimento, foi acionada por telefone para que pudesse socorrer a empregada. Para melhor ilustrar transcrevo relato da empregadora que esclareceu “Que passou a deixar a chave faz mais de 04 meses; Que foi depois que uma quase morreu com ataque de ansiedade; Que isso ocorreu por volta de uma hora da manhã; Que a partir de então, achou melhor deixar a chave, ‘porque vai que ligue para mim e eu não veja’.”

Ao restringir o acesso à chave, a empregadora limitava severamente a autonomia das trabalhadoras, impondo um ambiente onde elas ficavam "trancadas" no local de trabalho durante a noite. A mudança de prática só ocorreu devido ao risco imediato e à necessidade de reduzir as consequências psicológicas dessa medida para evitar emergências de saúde.

1.3 Arregimentação de Trabalhador por Meio de Engano: verificada à prática de recrutamento de trabalhadoras por meio de promessas enganosas que levavam ao vício de consentimento das trabalhadoras. Constatado que as trabalhadoras são atraídas ao local com promessas de ganhos financeiros, mas quando chegam ao local de trabalho deparam-se com condições restritivas e abusivas que não foram esclarecidas previamente.

1.4 Manutenção das Trabalhadoras na Prestação dos Serviços por Meio de Coação: constatada a ameaça explícita de imposição de multas, as quais estavam dispostas em cartazes nas paredes do estabelecimento. Todas as trabalhadoras declararam estar cientes da existência da multa caso retornassem para suas moradias em dias específicos, de sorte que em tais dias permaneciam no estabelecimento realizando os programas.

Os depoimentos das trabalhadoras refletem a presença de mecanismos que limitam a liberdade das destas. Verificada a dependência financeira da empregadora para chegar ao local de trabalho e para retornar a sua residência. Uma das trabalhadoras declarou depender financeiramente da proprietária para chegar ao local de trabalho e que, ao chegar ao estabelecimento, precisou pagar dívidas acumuladas: "Que quando fez o programa pagou a dívida; Que [REDACTED] enviou o valor do motor uber por pix e pagou o carro de lotação quando a declarante chegou aqui". Esse endividamento inicial mantém a trabalhadora em uma posição de dependência, dificultando sua saída.

De outra forma, a imposição de multas em para saídas em dias específicos, a saber sexta ou sábado é uma penalidade usada como forma de coação, limitando a liberdade de locomoção das trabalhadoras e impedindo-as de se afastar sem ônus financeiro. A coação se dá tanto financeira quanto psicologicamente, vez que a simples possibilidade de aplicação da multa mantém trabalhadoras no local, restringindo suas escolhas.

Além das multas, outras práticas, como o endividamento com o transporte e a necessidade de pagar pelo uso de produtos de limpeza, criam um ambiente de coação econômica e psicológica. Essas práticas mantêm as trabalhadoras na prestação das

atividades sexuais por meio de coação, pois as trabalhadoras se veem obrigadas a permanecer no local e continuar prestando serviços para saldar dívidas, evitar multas e atender às imposições de controle de locomoção.

1.5 retenção parcial ou total do salário: desconto a título fraudulento de alugue: No curso da fiscalização foi constatado a que a empregadora retinha parcialmente o salário das trabalhadoras através da cobrança de R\$ 30,00 por programa, alegadamente a título de aluguel do quarto

No entanto, uma análise mais acurada descaracterizou a natureza de aluguel da cobrança, demonstrando que o valor integra a remuneração das trabalhadoras e é retido pela empregadora. Detalhemos:

a. Cobrança Variável por Programa: O valor de R\$ 30,00 é cobrado para cada programa realizado, independentemente de um tempo de uso contínuo do quarto ou de um acordo prévio fixo. Como relatado, "o valor do quarto é R\$ 30,00, e se duas meninas fizerem um programa juntas, cada uma paga o valor do quarto". Essa prática revela que o valor cobrado não está relacionado ao uso efetivo do espaço, mas à quantidade de programas realizados, funcionando como uma retenção direta de parte do valor recebido pelas trabalhadoras.

b. Ausência de Cobrança em Dias de Inatividade:

Não há cobrança do chamado aluguel nos domingos, quando o estabelecimento está fechado, mesmo as trabalhadoras permanecendo no local. Isso demonstra que a cobrança do quarto está atrelada exclusivamente à atividade de trabalho, e não ao uso do espaço como local de moradia.

c. Cobrança Duplicada em Casos de Uso Compartilhado:

Como dito, em situações em que mais de uma trabalhadora utiliza o mesmo quarto para atender um cliente, o valor do "aluguel" é cobrado em duplicidade, uma vez para cada trabalhadora. Essa prática reforça que o valor cobrado é uma parte da remuneração das trabalhadoras, apropriada pela empregadora de maneira sistemática.

d. Integração do Valor à Remuneração Retida:

O valor cobrado a título de aluguel reduz diretamente o ganho das trabalhadoras, que já enfrentam outras formas de retenção parcial do salário, como cobrança de materiais de trabalho e aplicação de penalidades. A prática fere o princípio de que o valor total dos

serviços realizados deveria ser integralmente repassado às trabalhadoras, pois "o cliente paga R\$ 100,00 para a menina, mas o valor de R\$ 30,00 fica para a casa".

Essas circunstâncias demonstram que o valor de R\$ 30,00 por programa não configura um aluguel legítimo, mas sim um desconto irregular sobre os rendimentos das trabalhadoras, compondo parte de sua remuneração que é retida indevidamente pela empregadora. Essa prática compromete a autonomia financeira e representa uma violação das normas trabalhistas.

Outras Formas de Retenção Salarial

Cobrança por Materiais Necessários ao Trabalho: As trabalhadoras são responsáveis por adquirir, com recursos próprios, materiais de limpeza usados para manter os quartos e banheiros limpos, custos que deveriam ser de responsabilidade do empregador.

Multas e Penalidades: Multas são aplicadas por razões como desperdício de comida, atrasos na limpeza dos quartos e saídas em horários específicos, como sextas ou sábados. Essas penalidades impactam os ganhos financeiros e funcionam como retenção indireta de parte da remuneração.

A cobrança de valores sob pretextos como aluguel do quarto, multas e aquisição de materiais transfere responsabilidades para as trabalhadoras e configura retenção parcial de sua remuneração. Essas rotinas não só comprometem a autonomia financeira das trabalhadoras, mas também violam normas trabalhistas, demonstrando exploração econômica sistemática.

2. SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR À CONDIÇÃO DEGRADANTE:

2.1 Comissões que promovem riscos graves para a saúde e segurança das trabalhadoras: durante a inspeção foi constatada que as comissões aferidas pelas trabalhadoras dependiam do consumo de determinadas bebida e petisco pela empregadas, custeados pelo cliente. A dependência das comissões para a complementação dos ganhos reflete um sistema de remuneração que cria pressão para que as trabalhadoras consumam bebidas. Esse sistema além de transferir os riscos financeiros do negócio para as trabalhadoras, promove o consumo excessivo de bebidas. Neste aspecto destacamos que tal conduta promove danos ao fígado, como hepatite alcoólica, esteatose hepática e

cirrose; aumento do risco de transtornos mentais, como depressão e ansiedade, bem como o desenvolvimento do alcoolismo com a perda do controle sobre o consumo.

Ao serem questionadas sobre o funcionamento das comissões, as trabalhadoras esclareceram que “A ficha é a comissão; Que só recebe a comissão da cerveja se for Budweiser ou Heineken; Que se for outra cerveja como skin e brahma não recebe comissão; Que na semana em que estava tomando um antibiótico para o dente a declarante não bebeu e por isso não recebeu comissão”, e, ainda ““Que recebe comissão do consumo no valor de R\$ 2,00 a Heineken e Budweiser e R\$ 5,00 do petisco; Que pede mais porque ‘querendo ou não, ganha’”. A conduta torna-se mais gravosa porque a comissão se dá exclusivamente sobre o consumo da trabalhadora, suportado pelo cliente. Questionada a empregadora esclareceu que “Que a bebida custa R\$ 15,00 (quinze reais) e as meninas recebem R\$ 2,00 (dois reais) de gratificação; Que a menina recebe a comissão pelo que ela bebe, mas não recebe pelo que o cliente bebe.”

2.2 Ausência de proteção dos riscos da atividade e medidas de higiene: durante a fiscalização, a inspeção do trabalho constatou a falta de troca de roupas de cama entre o atendimento de clientes e que a responsabilidade pela limpeza dos quartos e banheiro recaiam sobre as trabalhadoras, caracterizando inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos em atividade que apresenta riscos graves para a saúde das trabalhadoras, a existência de instalações sanitárias que não asseguravam a utilização em condições higiênicas e alojamento sem condições básicas de higiene vez que a empregadora não se responsabilizada pela higienização do banheiros localizados dentro dos quartos e quartos.

Em inspeção realizada nos quartos onde as trabalhadoras dormiam e realizavam os programas foi constatado que as instalações sanitárias não dispunham de portas de acesso, estando diretamente interligada ao quarto. Verificado que duas das trabalhadoras compartilhava o mesmo quarto, de sorte que quando uma delas utilizava o banheiro não tinha a sua privacidade resguardada, haja vista compartilhar o mesmo quarto.

2.3 trabalhadoras alojadas no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral: Constatado que as trabalhadoras estavam alojadas no mesmo espaço em que desempenham suas atividades laborais, sem uma separação adequada entre o local de trabalho e alojamento. A conduta compromete o descanso, a privacidade, a saúde e o

bem-estar das trabalhadoras. A situação agrava a vulnerabilidade das trabalhadoras, vez que a falta de um espaço próprio para descanso cria um ambiente de trabalho que não respeita os direitos básicos de dignidade e descanso.

A ausência de uma divisão clara entre o ambiente de trabalho e o espaço de descanso tem diversas implicações negativas para as trabalhadoras, a saber: 1. Sobrecarga Psicológica e Física, vez que expostas a um ciclo contínuo de atividades laborais, sem uma clara distinção entre os momentos de trabalho e de repouso. Isso causa sobrecarga mental e física, dificultando a recuperação e o bem-estar das trabalhadoras; 2. Falta de Privacidade e Intimidade, pois a convivência no mesmo ambiente onde atendem clientes compromete a privacidade das trabalhadoras, que ficam sem controle sobre seu espaço pessoal e expostas constantemente a situações relacionadas ao trabalho; 3. condições higiênicas e de segurança inadequadas, especialmente considerando que são as próprias trabalhadoras que devem limpar o espaço após cada atendimento. Isso expõe as trabalhadoras a riscos sanitários, ao não haver condições adequadas de asseio e um espaço separado para descanso.

2.4 subdimensionamento de alojamento que inviabiliza sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto: constatado que duas trabalhadoras dividam o mesmo quarto, fazendo uso de uma cama de casal, embora não constituíssem uma unidade familiar.

Esta disposição de acomodação promove a falta de privacidade, pois ao serem obrigadas a compartilhar uma cama e um espaço tão íntimo, as trabalhadoras perdem a privacidade que lhes é devida, principalmente em um ambiente que já é simultaneamente utilizado para trabalho e descanso. Compartilhar a cama com outra pessoa compromete significativamente a intimidade e o conforto pessoal, o que é essencial para o bem-estar mental e físico. Ressaltamos que a acomodação inadequada, com duas pessoas dividindo uma cama de casal, não atende aos critérios mínimos de conforto. O descanso de qualidade é prejudicado, pois as trabalhadoras não possuem espaço individual adequado. Esse arranjo força uma proximidade física constante, que pode gerar desconforto e até tensões pessoais.

Atrelado a isso o compartilhamento da cama em um ambiente que também é utilizado para trabalho pode aumentar o risco de problemas de saúde, pois, sem um espaço

adequado para cada uma, há uma maior possibilidade de contágio de doenças e de exposição a condições de higiene inadequadas.

Constatada uma inadequação grave no fornecimento de condições básicas de moradia para as trabalhadoras. O subdimensionamento de alojamento indica que o empregador não fornece um espaço individual adequado, desrespeitando as necessidades básicas de conforto, descanso e privacidade. Isso compromete a saúde física e psicológica das trabalhadoras, ao não atender ao padrão mínimo esperado de habitação, especialmente para pessoas que não formam uma unidade familiar.

3. RESTRIÇÃO DA LOCOMOÇÃO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DE DÍVIDA CONTRAÍDA COM EMPREGADOR

3.1 Dívida e Descontos nos Pagamentos: nos depoimentos, várias trabalhadoras mencionaram a prática de virem para o local com dívidas, e a empregadora frequentemente adianta valores de transporte, que são pagos posteriormente com a realização de programas. Essa prática promove o endividamento das trabalhadoras onde custos de deslocamento e outros gastos são descontados da remuneração, impondo uma restrição financeira que limita a liberdade de escolha dessas trabalhadoras.

O endividamento inicial e o controle financeiro sobre as trabalhadoras são evidentes nos depoimentos, destacando o ponto crítico da dependência financeira para arcar com custos de deslocamento e outras dívidas. Esse endividamento reforça a relação de dependência entre trabalhadora e empregador, indicando um mecanismo de controle. Transcrevo relatos do termo de declaração de uma profissional “[redacted] enviou o valor do motor uber por pix e pagou o carro de lotação quando a declarante chegou aqui; Que quando fez o programa pagou a dívida” e outra “[redacted] perguntou se elas precisavam de dinheiro para vir para o bar; Que elas preferiram vir com recurso próprio para não ficar devendo dinheiro”. Em inspeção a empregadora esclareceu que “Elas não vão embora se não tiver dinheiro; Que se por acaso estiverem sem dinheiro, a declarante paga o transporte e de outra vez elas fazem o programa e pagam a dívida”

A conduta transfere o custo da atividade para as trabalhadoras bem como dificulta a liberdade da trabalhadora de encerrar a relação de trabalho em função do endividamento inicial e, ainda, cria uma condição de dívida que as obriga a permanecer no estabelecimento.

DOS INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÕES DEGRADANTES

Por tudo o que foi exposto, constatou-se a sujeição de trabalhadores a condições degradantes, identificadas pelos seguintes indicadores: 1. Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas; 2. Arregimentação de Trabalhador por Meio de Ameaça, Fraude, Engano ou Coação; 3. Manutenção do Trabalhador na Prestação de Serviços por Meio de Coação ou Outros Artifícios; 4. Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador; 5. instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade; 6. trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral; 7. subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto; 8. Transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços; 9. Retenção parcial do salário; 10 trabalhadoras alojadas no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral; 11. subdimensionamento de alojamento que inviabiliza sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto.

G. CONCLUSÃO

Em decorrência da inspeção na obra e no alojamento, a empregadora [REDACTED] foi notificada, no dia da inspeção - 19/10/2024 -, por meio da NAD - Notificação para Apresentação de Documentos nº 021910353140_2024, para comparecer e apresentar documentos no dia 21/10/2024, às 09h, na Superintendência Regional do Trabalho de Pernambuco. Também foi notificada, por meio do Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores, a providenciar a imediata cessação das

atividades das 04 (quatro) trabalhadoras e das circunstâncias que caracterizavam a submissão dos trabalhadores à condição análoga à de escravo, além de realizar o pagamento das verbas salariais e rescisórias aos trabalhadores resgatados. No dia 19/10/2024, a empregadora compareceu, apresentou os trabalhadores, não exibiu a documentação objeto da notificação e prestou novos esclarecimentos. No entanto, não efetuou o pagamento das rescisões. Após comprometer-se a efetuar o pagamento das verbas rescisórias no dia 28/10/2024, a empregadora foi novamente notificada em ata da audiência. No dia marcado a autuada não efetuou o pagamento das referidas verbas, não o fazendo até a presente data

Os ilícitos constatados afrontavam a dignidade dos trabalhadores e exigiram a pronta intervenção da inspeção do trabalho, visando cessar tais agressões. Diante do cenário encontrado, constatou-se que os trabalhadores: 1. [REDACTED]

CPF [REDACTED] 2. [REDACTED] CPF [REDACTED]
[REDACTED] CPF [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED], estavam submetidos a situações que aviltavam a dignidade humana e caracterizavam condições degradantes de trabalho, vida e moradia.

No curso da ação fiscal, o empregador retirou duas trabalhadoras foram retiradas do estabelecimento, as demais se recusaram a sair do local. Foram entregues aos empregados as guias do seguro desemprego na modalidade resgatado, emitidas pela inspeção do trabalho.

Diante das irregularidades constata e da afronta a dignidade humana substanciada no direito de ir e vir, recomenda-se o envio do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho (CONAETE), ao Ministério Público Federal (PFDC) e ao Departamento de Polícia Federal (Coordenação Geral de Defesa Institucional/Diretoria Executiva).

Recife, 11 de novembro de 2024



Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT
Departamento de Fiscalização do Trabalho - DEFIT
Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do
Trabalho Decente- CGFIT
Projeto Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo em
Pernambuco



Auditora Fiscal do Trabalho
CIF [REDACTED]

FIM