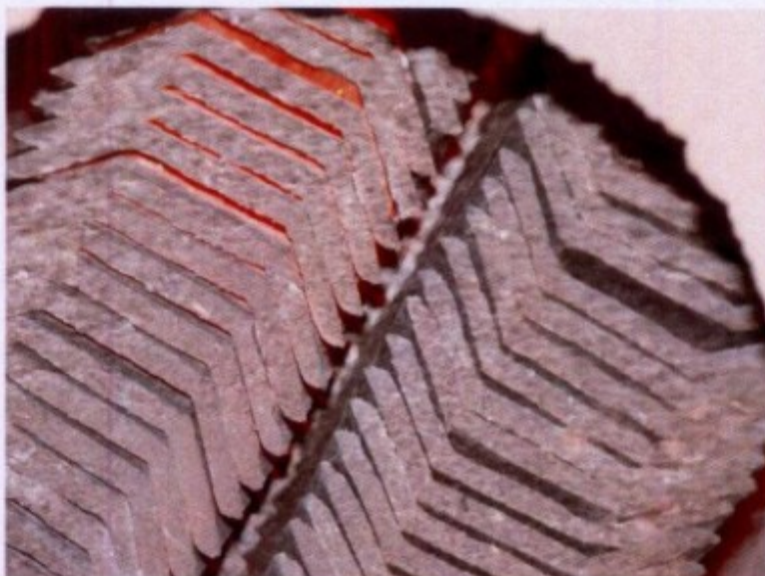




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO BB [REDACTED]



VOLUME ÚNICO

PERÍODO: 15/10/09 A 24/10/09
LOCAL: ITAPECURU MIRIM/MA
ATIVIDADE: INDÚSTRIA CERÂMICA

OP 111/2009

ÍNDICE

I.	EQUIPE.....	P.03
II.	DENÚNCIA- ABORDAGEM INICIAL.....	P. 04
III.	SÍNTESE DA OPERAÇÃO.....	P.06
IV.	ESCLARECIMENTOS INICIAIS.....	P.07
V.	EMPRESA FISCALIZADA.....	P.09
VI.	OPERAÇÃO	
	INTERDIÇÃO.....	P.11
	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	
		P.13
VII.	AUTOS DE INFRAÇÃO.....	P.16
VIII.	PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MINISTÉRIO	
	PÚBLICO DO TRABALHO..	P.17
IX.	CONCLUSÃO.....	P.18
X.	ANEXOS.....	P.19 e seg

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I - DA EQUIPE

Coordenação:

- [REDACTED] - AFT

Ministério do Trabalho e Emprego:

- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - motorista oficial
- [REDACTED] - motorista oficial

Ministério Público do Trabalho

- [REDACTED] - Procurador do Trabalho (MPT 16ª região)

Polícia Rodoviária Federal:

- [REDACTED] - DPF
- [REDACTED] - APF
- [REDACTED] - APF
- [REDACTED] - APF
- [REDACTED] - APF

II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

O Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo (GEFM), constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho e Policiais Federais do Departamento de Polícia Federal, foi destacado para averiguar solicitação de fiscalização emitida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Chapadinha/MA.

O juízo da Vara do Trabalho de Chapadinha/MA oficiou diretamente a Secretaria de Inspeção do Trabalho (Ofício 242/09) para "conhecimento e adoção de providências" quanto aos fatos relatados e apurados nas Reclamações Trabalhistas promovidas por [REDACTED] e [REDACTED] em face de Cerâmica [REDACTED] e Cerâmica Itapecuru (3248 e 3249/2008), respectivamente.

Segundo informações extraídas da fundamentação das sentenças e colhidas ao longo da instrução dos referidos processos judiciais, restou configurada a adoção de jornada de trabalho de 24 horas por 24 horas de descanso nas atividades de operador de forno, nas olarias mencionadas. Entretanto, reconheceu o juízo prolator da decisão que a mera sentença condenatória, garantidora do direito individual daqueles trabalhadores, não teria o condão de estancar os despropósitos recorrentes na indústria ceramista.

O quadro fático descrito na inicial — ao qual foram acrescidos detalhes através do depoimento do autor, sem que tenha recebido qualquer contrariedade por parte da defesa — precisa ser objeto de reflexão pelas instituições que receberam da Constituição Federal a incumbência de dar efetividade aos direitos trabalhistas, principalmente aqueles atreitos às condições de trabalho e os possíveis danos que podem comprometer a saúde do trabalhador.

O reclamante, segundo a versão que nos contou, se submetia a um turno de trabalho de vinte e quatro horas. Exercia uma atividade extremamente desgastante, sem utilizar qualquer equipamento de proteção, o que fêz por lhe causar sérios problemas de saúde. O médico, fazendo uso de uma linguagem popular, teria atribuído como diagnóstico, para esse quadro, um princípio de “cozimento do sangue”.

Referia-se, por certo, à hipertermia, ocasionada pela exposição prolongada ao calor, situação que, dependendo do tempo e da intensidade, provoca, como todos sabem, lesões nos tecidos dérmicos, com a perda da integridade celular, dentre outros problemas.

O trabalhador, ao se fazer presente à audiência de instrução, trazia nos antebraços e mãos visíveis alterações dérmicas, fato que, por um lapso, deixou de constar da ata mas que agora impõe consignar.

Apesar de ter dado ensejo às dificuldades porque passava o trabalhador, mantendo-o fora do sistema de previdência e submetendo-o a turnos de trabalho de vinte e quatro horas, sob condições severas de exposição ao calor, sem o uso de qualquer equipamento de proteção individual, o reclamado ainda procurava se fixar na apresentação de um atestado médico que garantisse o afastamento do reclamante, das suas atividades, por quinze dias, sem que se saiba como seria resolvida questão relativa ao período subsequente.

Aliás, instada a responder a esta pergunta, disse a preposta da reclamada, de forma absolutamente previsível, que a empresa arcaria com tais dispêndios.

Infelizmente este não é um caso isolado. No dia-a-dia desta Vara temos nos deparado com outros, não tão graves, mas que demonstram haver uma disseminação, na indústria ceramista da Região de Itapecuru-mirim, de práticas que levam à falta de registro dos empregados, ausência do pagamento do adicional de insalubridade, submissão do empregado a jornadas extenuantes, dentre outros atos de desrespeito a obrigações trabalhistas básicas.

Meras sentenças condenatórias não têm se revelado um expediente hábil a estancar estes despropósitos. Os fatos que chegam ao conhecimento da Justiça do Trabalho parecem constituir uma parcela mínima do que acontece no dia-a-dia e as razões para que isso aconteça são as mais variadas. A principal delas é o medo, expressado no receio

Entendeu o magistrado prolator da decisão, e que acompanhou o deslinde do caso, que pareceram estar configuradas duas hipóteses típicas do artigo 149 do Código Penal: condições degradantes e jornada exaustiva. Em razão disso, também oficiou a Procuradoria da República no Maranhão, para apuração de eventual crime de redução à condição análoga a de escravo.

Em complementação, oficiou a SIT, sugerindo:

“ a implementação de um regime especial de fiscalização, auditando não só as indústrias de cerâmica instaladas no entorno da cidade de Itapecuru Mirim (sede das empresas Reclamadas) mas, também, aquelas que funcionam nos municípios de Vargem Grande e Chapadinha, onde também são vivenciados estes tipos de problemas”.

Outras informações constam do ofício 242/09 da Vara do Trabalho de Chapadinha/MA, como o endereço das olarias e seus proprietários.

O coordenador da equipe chegou ao local das olarias Reclamadas em 13/10/2009 e conferiu, visualmente, as condições de acesso, além de avaliar possíveis estratégias para a inspeção no local de trabalho. Também apurou que no entorno das empresas Reclamadas, a atividade econômica é, quase, em sua totalidade a de olarias de fabricação de tijolos de barro, em princípio, de igual ou menor porte, existindo por volta de 22 estabelecimentos.

Em conversas no local, foi apurado que a maior indústria ceramista da região de Itapecuru Mirim/MA é a empresa BB [REDACTED], fabricante de telhas e fornecedora de grandes obras no local, fato notório.

Considerando que: apenas no município de Itapecuru Mirim/MA são 22 olarias; a fundamentação da sentença aponta 2 municípios como problemáticos; ter sido aventada a hipótese de jornada exaustiva em duas empresas em sede de Reclamação Trabalhista, cujas sentenças originaram o ofício que deu ensejo à presente ação do Grupo Móvel; e sendo as possibilidades de atuação do Grupo Móvel limitadas pelo fator tempo; decidiu-se pela priorização das duas empresas mencionadas pelo magistrado (objetos de relatórios em apartado), bem como pela maior empresa da região (BB [REDACTED]) e empresa do mesmo grupo econômico estabelecida contiguamente a esta (Cerâmica Modelo Ltda-objeto de relatório em apartado), vislumbrando-se o efeito educativo que tal ação pudesse ter nas menores olarias.

Em suma estes são os fatos objeto da apuração do Grupo Móvel no decorrer desta operação.

III - SÍNTESE DA OPERAÇÃO

- RESULTADO: IMPROCEDENTE QUANTO À EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E PROCEDÊNCIA QUANTO ÀS GRAVES IRREGULARIDADES TRABALHISTAS.
- IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA: BB [REDACTED]
- CNPJ: 12.545.067/0001-90
- ENDEREÇO: [REDACTED]
- COORDENADAS GEOGRÁFICAS: [REDACTED]
- LOCALIZAÇÃO: [REDACTED]
- [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED]
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: o mesmo
- CEP: [REDACTED]
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 174 (MENORES: NIHIL MULHERES: 4)
- EMPREGADOS REGISTRADOS NA AÇÃO FISCAL: 01
- EMPREGADOS RESGATADOS: NIHIL
- TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: 01
- AUTOS DE INFRAÇÃO: 29 (SST 13 LT 16)
- FGTS: regular
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHIL
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 03
- ARMAS APREENDIDAS: NIHIL
- OUTROS INSTRUMENTOS APREENDIDOS: NIHIL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHIL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: NIHIL

IV - ESCLARECIMENTOS INICIAIS-

Nomenclaturas específicas do processo produtivo

As empresas fiscalizadas, bem como a região do município de Itapecuru Mirim/MA têm como atividade econômica a produção de artefatos de barro para uso na construção civil. No caso das empresas fiscalizadas, a produção é de tijolos de barro, exceto a BB [REDACTED], cujo parque possui maior complexidade e estrutura, que fabrica telhas de barro.

O processo produtivo de artefatos de barro (entre eles o tijolo e a telha) é dividido nas etapas de: (1) extração e estocagem da matéria-prima; (2) preparação da massa, (3) conformação das peças, (4) secagem e (5) queima.

A nomenclatura dos trabalhadores nas olarias é a seguinte:

- **Batedor** - retira os blocos de argila não cozidos da esteira ou transporta a argila para fazer sua moldagem e corte. (2)
- **Lanceador** - efetua o transporte dos blocos de argila não cozidos e os dispõe para secagem no sol (3)
- **Lenheiro** - arruma o material lenhoso nas proximidades das aberturas de alimentação dos fornos (4 e 5)
- **Forneiro** - coloca os blocos de argila nos fornos para serem queimados; também é responsável pelo fechamento do forno. (4 e 5)
- **Queimador** - faz a disposição do material combustível e controla o fogo durante o cozimento dos tijolos; este funcionário também controla os ventiladores para o resfriamento e a velocidade do cozimento, aumentando- ou diminuindo-o (5)
- **Carregador** - carregamento os tijolos já cozidos e resfriados para os caminhões.

Nem todas as funções constam individualmente da Classificação Brasileira de Ocupação (CBO). A classificação básica dos trabalhadores das olarias é a de código 828110- oleiro (fabricação de tijolos), que engloba as tarefas de :

Ajudante de fábrica de tijolos, Ajudante de oleiro, Amassador - em olaria, Barreiro, Barrerista, Batedor - em olaria, Batedor de tijolos - na fabricação, Chapeador de tijolos, Cortador de barro, Cortador de tijolos, Desbarbeador de tijolos, Desempenador em olaria, Desenfornador de tijolo e telha, Encaierador de tijolos, Enfornador de tijolos, Forneiro - em olaria, Gradeiro, Marombeiro, Operador de maromba, Operador de máquina de cortar tijolos e telhas, Operador de prensa - em olaria, Operador de secador da fabricação cerâmica, Prensista de telhas e tijolos, Queimador - em olaria, Sabugueiro, Tijoleiro

Consta ainda a classificação 823315-forneiro (materiais de construção):

Preparam moldes, fôrmas e pisos, massas para fabricação de peças de concreto armado, cimento amianto e pedras artificiais. Moldam, realizam acabamento, classificam e acondicionam peças de concreto armado, pedras artificiais, cimento amianto e tijolos refratários. **Preparam fornos e realizam a queima de peças de cerâmica vermelha, tijolos, telhas e pisos.** Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental

Nas empresas fiscalizadas, não se identificou a primeira fase do processo produtivo (extração). A matéria-prima era retirada de propriedade do senhor Jaime Ferreira Neto, em lugar diverso do das olarias. A equipe do GEFM dirigiu-se ao local, mas o portão de acesso encontrava-se trancado com cadeado. Como as informações, tanto dos trabalhadores, quanto dos empregadores foram convergentes no sentido de que não ocorria, àqueles dias, retirada da matéria prima, uma vez que o estoque estava satisfatório, não houve necessidade de entrada no local.

A etapa de conformação das peças pode ser realizada de duas formas: extrusão e prensagem. Nas 3 empresas fiscalizadas, a técnica utilizada é a extrusão, cuja máquina é conhecida como "maromba". Sua função é homogeneizar, desagregar e compactar as massas cerâmicas, para dar a forma desejada ao produto e funciona pelo acionamento de motor elétrico.

A secagem é a etapa do processo produtivo para retirada da água do produto e deve ser lenta e uniforme, podendo ser realizada de forma natural (disposição das peças ao ar livre, sob determinadas condições climáticas e aproveitando-se o calor circulante) ou artificial (com a utilização de fornos para secagem). Com exceção da empresa BB Mendes, as demais empresas fiscalizadas utilizam-se da técnica de secagem natural.

A etapa da queima compreende quatro fases: a) esquentar ou preaquecimento num período de 8 a 13 horas chegando até 650°C; b) fogo forte ou caldeamento, que se inicia por volta de 650°C e pode ser elevada em maior ritmo até 950°C ou 1000°C; c) patamar, a temperatura máxima de queima é mantida por um determinado período de tempo, dessa forma, a câmara aproxima ao máximo o gradiente de temperatura por todo o forno; d) resfriamento, realizado de forma gradual e cuidadosa para evitar ocorrência de trincas, através da chaminé ou do aproveitamento de calor para os secadores, num período em torno de 38 a 50 horas.

Após o processo, o produto gerado é colocado nos caminhões destinados à distribuição aos compradores finais ou não. É nesta etapa em que se verifica o trabalho do "carregador".

Destaque-se que a gravíssima situação representada pela exposição dos trabalhadores ao calor extremo, fora dos limites máximos permitidos pelas normas de segurança e saúde do trabalho, redundaram na interdição da atividade industrial, até que os níveis de temperatura nos fornos sejam adequados ao trabalho humano.

O trabalho em cerâmicas também pode ser classificado como penoso, já que em algumas tarefas, como naquelas desempenhadas pelos forneiros e lanceadores, o esforço físico é considerável, uma vez que a estes trabalhadores são cominadas as tarefas de transporte do artefato produzido (tijolo) da maromba para os armários; dos armários para os fornos e; finalmente, dos fornos, para o local de

armazenagem ou, diretamente, para os caminhões que irão encaminhar o produto final ao mercado consumidor.

V. EMPRESA FISCALIZADA

V.1. Grupo Econômico

Nas informações remetidas pelo Juízo da Vara do Trabalho de Chapadinha/MA, foi mencionada a existência de grupo econômico entre as empresas então Reclamadas.

No direito do trabalho não há fundamento e esclarecimento definitivo sobre a caracterização do grupo econômico, utilizando-se o par. 2º, do art. 2º da CLT para delimitar a questão. Segundo o dispositivo mencionado

"SEMPRE QUE UMA OU MAIS EMPRESAS, TENDO, EMBORA, CADA UMA DELAS PERSONALIDADE JURÍDICA PRÓPRIA, ESTIVEREM SOB A DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DE OUTRA, CONSTITUINDO GRUPO INDUSTRIAL, COMERCIAL OU DE QUALQUER OUTRA ATIVIDADE ECONÔMICA, SERÃO, PARA OS EFEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, SOLIDARIAMENTE RESPONSÁVEIS A EMPRESA PRINCIPAL E CADA UMA DAS SUBORDINADAS"

A empresa BB [REDACTED] é empresa individual do senhor [REDACTED] e seu irmão, o senhor [REDACTED], é sócio, em igualdade de cotas, da empresa Cerâmica Modelo Ltda (objeto de relatório em apartado). Ambas as empresas funcionam lado a lado, no mesmo endereço no Caminho do Tabuleirão, s/n, bairro Piçarra, na cidade de Itapecuru Mirim, estado do Maranhão. O parque da BB [REDACTED] é maior e mais estruturado que o da sua congênere. O departamento pessoal de ambas é único e os encaminhamentos decisivos da empresa passam pelo senhor [REDACTED] detentor do know how para a solução de problemas.

Em contrato de prestação de serviços firmado com a empresa SUPREMA ASSESSORIA CONTÁBIL S/C LTDA, inscrita no CNPJ 05.292.733/0001-60, o contratante é o GRUPO BB [REDACTED], que representa a BB [REDACTED] AGROINDUSTRIAL BB [REDACTED] DO MARANHÃO (CNPJ 05.988.742/0001-90), CERÂMICA MODELO E CERÂMICA BAUNILHA LTDA (CNPJ 05.489.139/0001-64).

O grupo econômico para fins trabalhistas não possui os mesmos requisitos que para outros ramos do direito, isto é, não é necessária a constituição formal para que se verifique.

Tratando-se de empresas e atividade empresarial, o primeiro requisito legal resta compreendido. Os fins empresariais também se identificam, à medida que as empresas exercem suas atividades voltadas para a fabricação de materiais de barro, voltados para a construção civil (tijolos e telhas).

A doutrina e jurisprudência trabalhista evoluíram no sentido de se afastar a necessidade de existência de subordinação entre as empresas:

"(...)BASTA UMA RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO ENTRE AS DIVERSAS EMPRESAS SEM QUE EXISTA UMA EM POSIÇÃO PREDOMINANTE, CRITÉRIO QUE NOS PARECE MELHOR, TENDO-SE EM VISTA A FINALIDADE DO INSTITUTO (...) QUE É O DA GARANTIA DA SOLVABILIDADE DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS"¹

¹ NASCIMENTO, A.M, citado por DELGADO, M.G. in *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 2008. 8ª Ed. P.382

Isto porque não ficaria de acordo com as características e fins do direito do trabalho a exigência da subordinação hierárquica entre as empresas. A unidade de objetivo passa a ser requisito de formação do grupo, pois a própria informalidade conferida ao Direito do Trabalho à noção de grupo econômico seria incompatível com a ideia de se acatar a presença do grupo somente à luz da relação hierárquica e assimétrica entre os seus componentes.²

Neste caso, restou evidenciada a ocorrência de unidade de objetivo entre a Cerâmica Modelo Ltda e BB [REDACTED]. As circunstâncias fáticas de administração e direção dos trabalhos e da produção demonstram que há coordenação entre as empresas, ainda que uma não se submeta hierarquicamente à outra. O que há de fato é uma concentração econômica que faz convergirem as finalidades das empresas citadas.

V.2. ESPECIFICIDADES

Trata-se da maior olaria da região, com 106 empregados registrados (atualmente). A planta industrial da empresa, embora apresentasse riscos que culminaram em sua interdição, demonstra o seu poderio econômico, havendo em suas dependências máquinas de grande porte, que exigem investimentos financeiros constantes. A matéria-prima é adquirida da jazida da empresa [REDACTED] (Cerâmica [REDACTED]).

Na data da inspeção no local, pôde ser verificado que há obras de ampliação da planta industrial, visando aumento significativo da produção. A BB [REDACTED] contratou empresa prestadora de serviço de terraplanagem, para a preparação do terreno. A empresa mantém frota própria de tratores, para o carregamento da argila que será utilizada na produção das telhas.

Apesar de ser empresa individual, em nome de [REDACTED] não se trata de micro ou pequena empresa optante pelo SIMPLES (a atividade desenvolvida permite o enquadramento) com receita bruta, presumivelmente, maior que R\$2.400.000 anuais (limite do SIMPLES nacional, nos termos da Lei Complementar 123).

Segundo informações colhidas com o proprietário, a empresa BB [REDACTED] mantém contratos de fornecimentos para grandes obras do estado do Maranhão e com grandes empresas, como a Petrobras e Vale.

A BB [REDACTED] pertence ao mesmo grupo da Cerâmica Modelo, de propriedade de irmão de seu proprietário. Os departamentos pessoais funcionam no mesmo local e toda a atividade administrativa é centralizada. Ambos os proprietários admitem a existência de uma administração única, apesar de, documentalmente, não haver qualquer relação entre as empresas. Neste caso, apresenta-se a figura do grupo econômico por coordenação em que há administração paralela e convergente das empresas. O complexo produtivo de ambas são independentes e os empregados são distintos, mas a administração é única.

Pelo exposto, é possível concluir que a empresa tem idoneidade financeira para suportar os ônus decorrentes das relações de emprego e oferecer ambiente de trabalho de acordo com o exigido pela legislação.

² DELGADO, M.G. *op.cit* p.380

VI - DA OPERAÇÃO

VI. 1 - DAS INTERDIÇÕES

O trabalho em olarias é penoso por natureza, uma vez que submete o trabalhador às altas temperaturas oriundas dos fornos de queima da argila. Como se explanou inicialmente, as temperaturas dos fornos podem chegar ao extremo de 900°C. A necessidade premente nestas condições é a garantia de proteções coletivas que minimizem os efeitos do calor no trabalhador.

A situação encontrada na empresa BB [REDACTED], no entanto, apontaram para a ausência de medidas eficazes, em razão do que foi efetuada a interdição de parte dos estabelecimentos (termos de interdição 001/03135-6/10/2009).

Segundo os termos de interdição, constatou-se o mesmo problema quanto às câmaras dos fornos, como se depreende do trecho abaixo extraído de todos os termos de interdição:

"(...)AS CÂMARAS DOS FORNOS QUE SÃO ABERTAS E PERMITE-SE QUE OS TRABALHADORES EXERÇAM SUAS ATIVIDADES DE RETIRADA DOS PRODUTOS ACABADOS, FAÇAM LIMPEZA, REPAROS E RECARREGUEM OS FORNOS COM PRODUTOS NOVOS, AINDA COM AS TEMPERATURAS ACIMA DAQUELAS TOLERADAS PELA LEGISLAÇÃO EM VIGOR".
(Termos de interdição 001/03135-6/10/2009)

Na BB [REDACTED], utilizou-se termômetro da própria empresa e foi verificada temperatura de 119° C, na parte interna da câmara, com livre acesso e trabalho contínuo dos empregados, especialmente os que exercem as funções de forneiros de enforna e desenforna.

As fotos abaixo demonstram as temperaturas encontradas no caminho ao forno, local de trabalho dos forneiros.





O anexo 3, da NR-15 estabelece o risco grave e iminente para o trabalho em ambientes com altas temperaturas, acima dos limites de tolerância.

Outro fator que apresentou risco grave e iminente foi a acessibilidade aos fornos. No caso da empresa BB [REDACTED], as escadas, com apoios fixos, não apresentavam guarda corpo de proteção contra quedas, o que é exigido à luz da distância entre o corrimão e rodapé. A foto a seguir ilustra este ponto



Assim, há risco grave e iminente, nos termos do item 14.2.2, da NR-14.

Para a adequada ventilação e queima da argila, trabalhos são executados na área superior dos fornos, pelos operadores de forno, em alturas superiores a 2m. No entanto, não foi observada a adoção de proteção coletiva contra quedas de altura. Vale dizer ainda que o trabalho nas olarias, em contato com materiais em permanente combustão, expõe os empregados aos riscos de projeção de partículas, risco minimizado pela adoção da proteção coletiva. A situação se subsume ao risco grave e iminente disposto no item 18.13.1 da NR-18.

VI.2- DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Várias foram as irregularidades apontadas pelo Grupo Móvel em razão do descumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho. Entre elas, as mais críticas e emblemáticas são as mencionadas a seguir. As demais constam devidamente registradas e comentadas no corpo dos autos de infração correspondentes.

Em que pese ser a proteção coletiva o único meio hábil de minimizar adequadamente os efeitos da exposição ao calor intenso, a empresa fiscalizada não se imiscui da obrigação de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI). Foram encontrados empregados sem EPIs adequados, apesar do fornecimento, para enfrentamento dos riscos de exposição à radiação infra vermelha, bem como ao calor excessivo.

A empresa fiscalizada deixou de fornecer água em todos os locais de trabalho ou deixou de fornecer água potável em condições não higiênicas, além de permitir o uso de recipientes coletivos para o consumo de água. Não foram encontrados bebedouros de jato inclinado.

VI.3- DAS QUESTÕES DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

VI.3.1-DO VÍNCULO DE EMPREGO

Na empresa fiscalizada, a maioria absoluta dos empregados encontra-se registrado, em funções típicas de olarias. Todavia, houve relatos de que é usual o trabalho por período sem a respectiva anotação em CTPS, o que os trabalhadores denominam de "avulso".

Em depoimentos colhidos pelo GEFM, empregados da BB [REDACTED] confirmam o seguinte:

"(...)INICIOU SUAS ATIVIDADES EM 15/07/2008, MAS SÓ TEVE A CTPS ASSINADA EM 01/08/2008(...)" - [REDACTED]

"O DECLARANTE INICIOU SUAS ATIVIDADES NA EMPRESA EM 08/12/2007, INICIANDO NA FUNÇÃO DE AUXILIAR DE PRÉ-ELABORAÇÃO, MAS A CTPS SÓ FOI ASSINADA EM 01/08/2008 (...)" - [REDACTED]

"(...)INICIOU SUAS ATIVIDADES NA EMPRESA NO DE 1994, EM JUNHO OU JULHO, MAS A CTPS SÓ FOI ASSINADA EM 01/12/1994 (...)" - [REDACTED]

Em função de no momento da ação do GEFM referidos trabalhadores se encontrarem registrados, nada houve de ação fiscal relativamente a estas declarações, apesar de esclarecerem a política adotada pelas empresas de manterem, de forma contumaz, empregados sem registro.

Por outro lado, na data de início da ação fiscal (15/10/2009), foram verificados empregados sem registro.

Em todos os casos, restaram configurados os elementos da relação de emprego: 1)COMUTATIVIDADE- na relação empregado-empregador havia obrigações contrárias e equivalentes, sendo a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação a contra prestação à força de trabalho despendida; 2)SUBORDINAÇÃO- a prestação pessoal dos serviços era dirigida pela própria empregadora ou por prepostos seus, seguindo a necessidade exclusiva de produção da empresa; 3) ALTERIDADE - os riscos e sucesso do empreendimento são exclusivos do empregador, que tem lucros e prejuízos em decorrência do exercício da atividade econômica; 4)ONEROSIDADE - havia remuneração das atividade desenvolvidas pelos trabalhadores, caso contrário, estar-se-ia diante da situação de redução à condição análoga a de escravo; 5) PESSOALIDADE - em relação aos obreiros, a celebração dos contratos era "intuito personae", eis que desempenhavam pessoalmente as atividades essenciais ao desenvolvimento do empreendimento sem possibilidade de serem substituídos; 6)NÃO-EVENTUALIDADE - a prestação dos serviços era regular e diária, sujeitando-se os obreiros ao cumprimento de horários previamente determinados pela empregadora, conforme se pôde aferir pelos depoimentos de prepostos e pela própria lógica organizacional do trabalho.

Na empresa BB [REDACTED], foram flagrados trabalhadores denominados de "estiva" que fazem carregamento e descarregamentos das telhas nos caminhões que transportam a telha cerâmica, produto final da empresa. A empresa BB [REDACTED] simulou relação de emprego com outro empregador para se ver livre de eventual ônus. No caso em tela, a retirada do produto final para carregamento do caminhão de transporte revela-se como fato indissociável do processo produtivo e da atividade econômica da empresa, pois sem esta etapa as telhas não seriam retiradas da empresa para o comércio. Além de haver a exclusividade do tomador de serviço, que não é condição de vínculo, mas indício da fraude. Os empregados encontrados nesta situação foram:

1. [REDACTED] 2. [REDACTED]
 3. [REDACTED] 4. [REDACTED]
 5. [REDACTED] 6. [REDACTED]
 7. [REDACTED] 8. [REDACTED]
 9. [REDACTED] 10. [REDACTED]
 11. [REDACTED] 12. [REDACTED]
 13. [REDACTED] 14. [REDACTED]
 15. [REDACTED] 16. [REDACTED]
 17. [REDACTED] 18. [REDACTED]
 19. [REDACTED] 20. [REDACTED]
 21. [REDACTED] 22. [REDACTED]
 23. [REDACTED]
 24. [REDACTED] 25. [REDACTED] 26. [REDACTED]
 27. [REDACTED] 28. [REDACTED]
 29. [REDACTED] 30. [REDACTED]
 31. [REDACTED] 32. [REDACTED]
 33. [REDACTED]

A empresa BB [REDACTED] também mantinha trabalhadores sem registro nas funções de forneiro, trabalhando em suas dependências e sob suas ordens. Os empregados nesta situação foram: 1.

2. [REDACTED]

3. ; 4. ; 5. ; 6.

VI.3.2- DAS JORNADAS DE TRABALHO

O regime de 12x24

Na empresa BB [REDACTED] constatou-se a jornada de 12 horas de trabalho por 24 horas de descanso.

Tal regime é disseminado na região, inclusive sendo uma jornada negociada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Construção Pesada, Mobiliário, Artefatos de Cimento e Obras de Arte de São Luís, Paço do Lumiar, São José do Ribamar, Raposa e Alcântara MA e o Sindicato das Indústrias de Cerâmica para Construção do Estado do Maranhão.

As empresas BB [REDACTED] e é associada ao Sindicato Patronal signatário e faz o recolhimento das contribuições sindicais obrigatórias dos empregados ao Sindicato obreiro.

A jornada de 12x24 restou comprovada, no caso da empresa BB [REDACTED] pelos espelhos de ponto oriundos do controle eletrônico da jornada, vistados pelo GEFM. Juntaram-se algumas cópias nos autos de infração, mas ressalte-se que a documentação fica em poder das empresas.

O regime de trabalho de 12x24 implica, necessariamente, a adoção de "turnos ininterruptos de revezamento". O paradigma da ocorrência do turno ininterrupto de revezamento é o empregado, sendo o funcionamento ininterrupto da empresa secundário neste aspecto.

A ocorrência do regime de turno ininterrupto de revezamento dá-se quando o empregado trabalha, alternando sua escala, nas 24 horas do dia. O lapso temporal verificado nas empresas fiscalizadas não deixa margem a questionamentos, já que o cumprimento das 24 horas, alternadamente, dava-se já durante a mesma semana de trabalho.

Portanto, para trabalhar 12 horas e folgar outras 24, obrigatoriamente, o empregado alternaria seus horários de entrada e saída ao longo da semana, o que implicaria em perfazer as 24 horas do dia.

O artigo 7º, XIV da Constituição Federal estabelece a adoção da jornada de 6 horas aos turnos ininterruptos de revezamento. A razão da proteção deve-se ao fato da jornada que alterna os turnos de trabalho ser prejudicial tanto à saúde quanto à vida social do trabalhador.

A Constituição Federal, no entanto, faculta a adoção de jornada negociada em termos diversos de 6 horas, por norma coletiva. Neste caso, devem ser observados outros dois dispositivos legais: o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 59 da CLT. O turno adotado nas empresas, 12 x 24, apresenta uma inconsistência fundamental que é de sempre (em todas as semanas), superar as 44 horas semanais (limite quantitativo do artigo 7º, XIII da CF).

Na semana com menos dias trabalhados, o mínimo é de 48 horas e na seguinte, chega-se ao quantitativo de 60 horas, levando-se em conta o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas e o intervalo mínimo entre duas jornadas.

A negociação coletiva deve sujeitar-se a limites quando dispuser sobre condição que implique risco à saúde do trabalhador, não devendo ultrapassar as 8 horas diárias (limite quantitativo do artigo 59 da CLT), sob pena de se admitir um regime de trabalho

mais rigoroso para os turnos ininterruptos de revezamento do que para a jornada normal de trabalho.

Partindo dessa premissa, a jornada de trabalho a que se submetem os empregados em operação de fornos, revela-se excessiva e perniciosa, sem respaldo na garantia da negociação relativa à jornada de trabalho.

Vale dizer: as semanas de trabalho que variam de 48 a 60 horas semanais em muito ultrapassam o limite mensal máximo de 180 (cento e oitenta) horas autorizado pela Constituição Federal para a prestação de serviços em turnos ininterruptos de revezamento ou mesmo as limítrofes 220 horas mensais para as jornadas de 8 e 44 horas.

Valendo-se do mérito da nota técnica 109/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, à luz da legalidade estrita, em função do disposto nos artigos 7º, XIII e XIV da CF e 59 da CLT; a Convenção Coletiva que autoriza a adoção do regime de 12x24 foi considerada ineficaz, sendo impedida de gerar efeitos.

Em decorrência da ilegalidade da jornada de trabalho de 12x24, foi apontada infração específica quanto à ausência de repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, pois levando-se em consideração que deve haver intervalo entre duas jornadas, mínimo, de 11 horas aliado ao repouso semanal de 24 horas, uma vez na semana, o repouso contínuo deve ser de 35 horas, que não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento.

VII - Dos Autos de Infração

Nº do AI	Ementa	Capitulação
01928037-8	108017-2	art. 172 da CLT, c/c item 8.3.1 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928042-4	124198-2	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.15 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928047-5	124181-8	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928041-6	124017-0	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.12 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928040-8	124010-2	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.9 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928039-4	124164-8	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.8 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928038-6	124158-3	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928043-2	124155-9	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.4 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928035-1	101001-8	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "a", da NR-1, com redação da Portaria nº 06/1983.
01928099-8	000997-0	art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

01928100-5	000018-3	art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928095-5	000101-5	art. 137, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928051-3	001007-3	art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928096-3	000005-1	art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928089-1	000010-8	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928097-1	001004-9	art. 67, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928098-0	000014-0	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928092-1	000393-0	art. 477, § 6º, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928045-9	109052-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.2.3 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.
01928044-1	206025-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "b", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
01928090-4	000044-2	art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928048-3	115053-7	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1 do Anexo 3 da NR-15, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928036-0	107058-4	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.4 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.
01928052-1	001193-2	art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
01928046-7	205001-3	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.
01928091-2	000035-3	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928094-7	001009-0	art. 74, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928093-9	001146-0	art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928088-2	000036-1	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

VIII - DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, face às irregularidades observadas propôs, em relação à empresa firmar Termo de Ajustamento de Conduta, que entre outras cláusulas compromissárias, estipulava indenização por dano moral individual a cada trabalhador, à luz das condições de trabalho vivenciadas, bem como das jornadas excessivas.

A empresa BB [REDACTED] resistiu a assinatura do TAC à luz das cláusulas econômicas que seriam impostas. Tendo em vista o

ocorrido, o procurador do trabalho que diligenciou junto ao GEFM optou por ingressar diretamente com Ação Civil Pública em face da empresa citadas.

IX - DA CONCLUSÃO

Nos casos em tela, relativos à fiscalização ocorrida na empresa BB [REDACTED], nada obstante a existência de irregularidades trabalhistas graves, não há que se falar em subsunção à hipótese de redução à condição análoga a de escravo. A repressão às irregularidades apontadas deu-se pela lavratura dos autos de infração respectivos e pela interdição parcial dos estabelecimentos.

[REDACTED]
[REDACTED]
Brasília - DF, 27 de outubro de 2009.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Coordenador de Grupo Móvel

[REDACTED]
Auditora Fiscal do Trabalho
CIF [REDACTED] Matr [REDACTED]