



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 CERÂMICA ITAPECURU LTDA



VOLUME ÚNICO

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

OP 111/0009

ÍNDICE

I.	EQUIPE.....	P. 03
II.	DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL.....	P. 04
III.	SÍNTESE DA OPERAÇÃO.....	P. 06
IV.	ESCLARECIMENTOS INICIAIS.....	P. 07
V.	OPERAÇÃO INTERDIÇÃO.....	P. 09
	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR..	P 10
	QUESTÕES DE LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. DUPLA VISITA.....	P 12
	VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	P 12
	JORNADAS DE TRABALHO.....	P. 13
	SALÁRIOS PAGOS POR FORA.....	P 15
VI.	AUTOS DE INFRAÇÃO.....	P.15
VII.	DAS PROVIDÊNCIAS ADOTAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	P 16
VIII.	CONCLUSÃO.....	P.17
IX.	ANEXOS.....	P.18 e segs.

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I - DA EQUIPE

Coordenação:

- [REDACTED] - AFT

Ministério do Trabalho e Emprego:

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

Ministério Público do Trabalho

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

Polícia Federal:

- [REDACTED] - DPF
- [REDACTED] - APP
- [REDACTED] - APP
- [REDACTED] APP
- [REDACTED] - APP

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] 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 juiz 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 atrelados 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 findou 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 cerâmica 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 empresas 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.

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, entre elas a Cerâmica Itapecuru Ltda (a outra empresa Reclamada é objeto de relatório em apartado) bem como pela maior empresa da região (BB [REDACTED] - objeto de relatório em apartado) e empresa do mesmo grupo econômico estabelecida contiguamente a esta (Cerâmica Modelo Ltda [REDACTED] - 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: CERÂMICA ITAPECURU LTDA
- CNPJ: 12.505.483/0001-65
- ENDEREÇO: [REDACTED]
- COORDENADAS GEOGRÁFICAS: [REDACTED]
- LOCALIZAÇÃO: [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED]
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: o mesmo
- CEP: [REDACTED]
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 27 (MENORES: NIHIL MULHERES: 1)
- EMPREGADOS REGISTRADOS NA AÇÃO FISCAL: 02
- EMPREGADOS RESGATADOS: NIHIL
- TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: 01
- AUTOS DE INFRAÇÃO: 19 (SST 13 LT 06)
- FGTS: RECOLHIDO: R\$ 828,74 (21 EMPREGADOS)
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHIL
- TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: 01
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- ARMAS APREENDIDAS: NIHILL
- OUTROS INSTRUMENTOS APREENDIDOS: NIHILL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHILL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: NIHIL

A empresa tem mais de 10 anos de atuação no mercado e os primeiros registros de funcionários datam da época da constituição da empresa. O local em que desenvolve a atividade econômica é de sua posse (não foi apresentada controvérsia quanto a esta questão).

A maioria absoluta dos empregados encontrava-se registrada, embora tenha sido relatado que é comum na empresa a permanência sem registro por períodos que podem superar 1 ano.

A matéria-prima para o fabrico dos tijolos é retirada de jazida de propriedade da empresa [REDACTED] jazida esta que fornece também ao grupo BB [REDACTED], ambas as empresas objeto de relatórios em apartado.

Na medida do possível, o estabelecimento da empresa CERÂMICA ITAPECURU LTDA é bem estruturado, e possível é identificar nitidamente a separação do trabalho em suas diversas etapas, havendo lógica organizacional em sua distribuição e emprego de máquinas e meios de produção que exigem manutenção e investimentos regulares.

A CERÂMICA ITAPECURU LTDA funciona em área contígua à da empresa [REDACTED] mas seus funcionários são identificados por uniformes distintos (camisetas azuis com inscrição do nome da empresa em branco) e se reportam aos encarregados da empresa CERÂMICA ITAPECURU LTDA.

Até o exercício de 2007, a empresa era enquadrada no SIMPLES, o que a caracterizava como micro ou de pequeno porte. Em consulta às informações existentes na Receita Federal do Brasil (15/10/2009), verificou-se que houve exclusão da empresa deste sistema de tributação (destinado, exclusivamente, às micro e pequenas empresas) em 31/12/2007, por ato declaratório da SRB. Tal medida pode ter sido adotada apenas em função do não pagamento das cotas do SIMPLES ou de entendimento da autoridade tributária de não ser mais o caso de enquadramento, tendo em vista a receita bruta. Pelo que se pôde observar na documentação da empresa, bem como de sua estrutura, existe idoneidade financeira para suportar os ônus decorrentes das relações de emprego e oferecer ambiente de trabalho de acordo com o exigido pela legislação.

IV - ESCLARECIMENTOS INICIAIS-

Nomenclaturas específicas do processo produtivo

A empresa fiscalizada, 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 da empresa fiscalizada, a produção é de tijolos 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 Ocupações (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

- Na empresa fiscalizada, não se identificou a primeira fase do processo produtivo (extração). A matéria-prima era retirada de propriedade do senhor [REDACTED], em lugar diverso 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). A empresa fiscalizada utiliza-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 combinadas 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 - DA OPERAÇÃO

V. 1 - DAS INTERDIÇÕES

O trabalho em olarias é penoso por natureza, uma vez que submete o trabalhador às altas temperaturas oriundas da 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 Cerâmica Itapecuru Ltda, no entanto, apontou para a ausência de medidas eficazes, em razão do que foi efetuada a interdição de parte do estabelecimento (termo de interdição 004/03.135-6/10/2009).

Segundo o termo de interdição, constatou-se problema quanto à câmara do forno, como se depreende do trecho abaixo extraído do termo 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

Na Cerâmica Itapecuru, utilizou-se termômetro de mercúrio comum (uso hospitalar), que ficou imprestável após alguns segundos de medição, presumindo-se que se atingiu temperatura superior a 43°C, valor máximo de gradação no instrumento.

Além disso, a inadequada construção dos fornos potencializa o risco de desmoronamento em função da exposição às altas temperaturas, pois causa rachaduras e trincas na estrutura das câmaras.



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. Na Cerâmica Itapecuru, o acesso dava-se por meio de escada sem apoio fixo, sem corrimão, sujeita a deslocamento horizontal e vertical. No alto do forno da Cerâmica Itapecuru, também se visualizaram depressões e saliências, que sujeitavam os empregados que ali prestavam serviços aos riscos de quedas, inclusive para o interior do forno onde se dava a queima da argila.

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, em nenhuma das empresas 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.

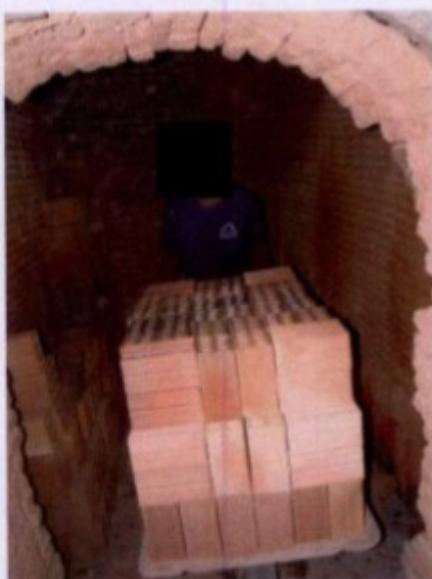
V.2- DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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, as empresas fiscalizadas não se imiscuem da obrigação de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI). Na empresa, foram encontrados empregados sem EPIs adequados, apesar do fornecimento, para enfrentamento dos riscos de exposição à radiação infra vermelha, bem como ao calor excessivo.

As fotos abaixo ilustram a situação constatada na empresa Cerâmica Itapecuru, em que o empregado não vestia luvas e não havia a utilização de EPI adequado para altas temperaturas.



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



V.3- DAS QUESTÕES DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

V.3.1-DA DUPLA VISITA

A empresa Cerâmica Itapecuru Ltda, por sua receita bruta, pode ser enquadrada no conceito de empresa de pequeno porte. Nestes termos, estariam sujeitas ao critério da dupla visita fixado na lei complementar 123.

O critério da dupla visita estabelece que às empresas de pequeno porte seja dispensada, primeiramente, fiscalização de cunho orientador, salvo nos casos de infração relativa ao registro de empregados. A nota técnica do MTE 09/2008 possibilita a autuação sem observância do critério no caso de não atendimento à notificação para apresentação de documentos.

A empresa já foi fiscalizada, especificamente, em relação aos atributos nesta ação autuados e assim vem sendo, pelo menos, desde 2006.

À empresa foi concedido prazo de, no mínimo, 2 dias para apresentação da documentação.

No que pertine ao cumprimento das normas de saúde e segurança, o item 28.1.4 da NR-28 dispõe que o agente da inspeção do trabalho, com base em critérios técnicos, poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas. Diante disso, tem-se que a notificação prévia em saúde e segurança do trabalho é uma faculdade do auditor fiscal.

De todo modo, seja pelas fiscalizações anteriores, seja pela existência de risco grave e iminente na empresa e, ainda, pela faculdade de notificação prévia em matéria de saúde e segurança, entende-se que o critério da dupla visita restou observado.

V.3.2-DO VÍNCULO DE EMPREGO

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

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 na empresa fiscalizada.

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 atividades 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 Cerâmica Itapecuru Ltda igualmente foram abordados dois trabalhadores na linha de produção e que estavam sem registro: 1. [REDACTED] função: lanceador, início das funções em 01/10/2009; 2. [REDACTED] início das funções de lenheiro em 01/10/2009. Estes empregados foram registrados retroativamente à data de início dos serviços, perante o GEFM.

V.3.3- DAS JORNADAS DE TRABALHO

O regime de 12x24

Na empresa Cerâmica Itapecuru Ltda, 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.

No caso da empresa Cerâmica Itapecuru, o recolhimento dá-se à Federação dos Empregados da Construção Civil do estado do Maranhão.

A jornada de 12x24 restou comprovada na Cerâmica Itapecuru, desconsiderando-se o controle de jornada, uma vez que se tratava de ponto que não refletia a jornada efetiva praticada pelos trabalhadores. Os horários lançados configuraram "jornada britânica" em que o empregado inicia e termina sua jornada de trabalho todos os dias de todos os meses no mesmo horário, o que é humanamente impossível de ocorrer.

Para a conclusão da ocorrência da jornada de 12x24 pelos operadores de forno, na empresa Cerâmica Itapecuru, foram colhidos depoimentos de empregado e da sócia da empresa, sra. [REDACTED]

O senhor [REDACTED] que exerce as funções de operador de forno na empresa Cerâmica Itapecuru afirmou em seu depoimento:

"(...)QUE TRABALHA NA EMPRESA CERÂMICA ITAPECURU LTDA DESDE 28/07/1988, (...) PASSANDO A QUEIMADOR DOIS ANOS DEPOIS (...) QUE SUA JORNADA TEM INÍCIO ÀS 06H DA MANHÃ, ENCERRANDO-SE ÀS 18H DA TARDE, QUE TRABALHA EM JORNADA DE 12X24; QUE ÀS 18H ASSUME SEU COLEGA [REDACTED] ENCERRANDO SUA JORNADA ÀS 06H DO DIA SEGUINTE; QUE QUEM SUCEDA [REDACTED] É SEU COLEGA DE NOME [REDACTED] CUJA JORNADA ENCERRA-SE ÀS 18H DO MESMO DIA 17/10/2009; QUE O DEPOENTE SEMPRE FOLGA 24 HORAS; QUE O DEPOENTE NUNCA TEM FOLGA DE 36 HORAS (...)"

A senhora [REDACTED] sócia proprietária da empresa Cerâmica Itapecuru, confirmou as declarações do empregado, nos seguintes termos:

"(...)QUE A EMPRESA POSSUI 3 QUEIMADORES; QUE OS QUEIMADORES CUMPREM JORNADA DE 12X24; QUE NESTA DATA (16/10/2009) ÀS 06H TEVE INÍCIO A JORNADA DO TRABALHADOR [REDACTED], A QUAL IRÁ ENCERRAR ÀS 18H; DARÁ CONTINUIDADE AOS TRABALHOS O TRABALHADOR DE NOME [REDACTED] DAS 18 HORAS DE HOJE ATÉ ÀS 06H DO DIA SEGUINTE (NO CASO 18/10/2009); SUCEDA O TRABALHADOR DE NOME [REDACTED] CUJA JORNADA TERÁ INÍCIO ÀS 06H DO DIA 18/10, ENCERRANDO-SE ÀS 18H DO MESMO DIA; E ASSIM SUCESSIVAMENTE; QUE OS TRABALHADORES SEMPRE DESCANSAM 24 HORAS (...)"

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, facilita 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. E no caso da empresa Cerâmica Itapecuru, a adoção da referida jornada, foi considerada, por si só, ilegal.

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 descharacteriza o turno ininterrupto de revezamento.

V.3.4 DOS SALÁRIOS PAGOS "POR FORA"

Em poder da empresa Cerâmica Itapecuru Ltda foram encontrados recibos de pagamento por produção que não condiziam com os lançamentos feitos nas GFIPs e na RAIS correspondentes.

Na realidade, os empregados nas funções de lanceador, forneiro e operador de forno eram remunerados, exclusivamente, por produção, mas os valores lançados nos documentos para fins informativos e de recolhimento do FGTS eram os equivalentes ao salário mínimo nacional vigente à respectiva época.

A produção, no entanto, é sazonal, havendo época de alta e época de baixa, por conta da chuva. Como havia recibos de pagamento assinados pelos empregados e confirmados, em sua veracidade, pela sócia proprietária da empresa, considerou-se evidente a ilegalidade de pagamento "por fora".

VI - Dos Autos de Infração

Nº do AI	Ementa	Capitulação
01928056-4	108017-2	art. 172 da CLT, c/c item 8.3.1 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928057-2	108022-9	art. 170 da CLT, c/c item 8.3.6 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928060-2	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.
01928063-7	101002-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "b", da NR-1, com redação da Portaria nº 06/1983.
01928055-6	205001-3	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.
01928061-1	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.
01928058-1	114011-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 14.2.2 da NR-14, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928070-0	000010-8	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928075-1	000978-4	art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
01928071-8	001398-6	art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928049-1	112072-7	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.1 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928059-9	112075-1	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.5 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928062-9	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.
01928074-2	000014-0	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928073-4	000057-4	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928072-6	000036-1	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928053-0	111044-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 11.1.6 da NR-11, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928050-5	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.
01928054-8	101008-5	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "c", IV, da NR-1, com redação da Portaria nº 06/1983.

VII - DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, face às irregularidades observadas propôs, em relação às 3 empresas, individualmente, 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 Cerâmica Itapecuru Ltda concordou em firmar referido compromisso.

VIII - DA CONCLUSÃO

Nos casos em tela, relativos à fiscalização ocorrida na empresa CERÂMICA ITAPECURU LTDA, 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 do estabelecimento.

Brasília, 27 de outubro de 2009.

Coordenador de Grupo Móvel

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