



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 MODELO LTDA



### 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 10
CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR	
	P.10
QUESTÕES E LEGISLAÇÃO DO TRABALHO	
DUPLA VISITA.....	P.12
VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	P.12
JORNADAS DE TRABALHO.....	P 13
TRABALHO IRREGULAR DE ADOLESCENTE...P 14	
VII. AUTOS DE INFRAÇÃO.....	P.16
VIII. PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO	
DO TRABALHO.....	P.16
IX. CONCLUSÃO.....	P.16
X. ANEXOS.....	P 17 e s

# 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 Rodoviária Federal:

- [REDACTED] - DPF
- [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 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 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 fábricas 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 (objetos de relatório em apartado), bem como pela maior empresa da região (BB [REDACTED] - objeto de relatório em apartado), empresa do mesmo grupo econômico estabelecida contiguamente a esta (Cerâmica Modelo Ltda), 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 MODELO LTDA
- CNPJ: 05.489.132/0001-42
- ENDEREÇO: [REDACTED]  
Mirim/MA
- COORDENADAS GEOGRÁFICAS: [REDACTED]
- LOCALIZAÇÃO: [REDACTED]
- [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED]
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: o mesmo
- CEP: [REDACTED]
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 56 (MENORES: 01 MULHERES: 2)
- EMPREGADOS REGISTRADOS NA AÇÃO FISCAL: NIHIL
- EMPREGADOS RESGATADOS: NIHIL
- MENOR: 1 (MASCULINO, 16 ANOS- ATIVIDADE PROIBIDA)
- TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: 01
- AUTOS DE INFRAÇÃO: 21 (SST 15 LT 6)
- FGTS: regular
- CAT EMITIDA: 01
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHIL
- TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: 01
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: 01
- ARMAS APREENDIDAS: NIHILL

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 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 infravermelha, bem como ao calor excessivo.

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, não tendo sido encontrado bebedouros de jato inclinado.

## VI.3- DAS QUESTÕES DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

### VI.3.1-DA DUPLA VISITA

A empresas Cerâmica Modelo é optante do SIMPLES nacional e está sujeita 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 e, ainda, pela faculdade de notificação prévia em matéria de saúde e segurança, entende-se que o critério da dupla visita restou observado.

### VI.3.2-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 Cerâmica Modelo confirmam:

"INICIOU SUAS ATIVIDADES EM 05/06/2008, MAS SÓ TEVE A CTPS ASSINADA EM 02/05/2009 (...)" -

"INICIOU SUAS ATIVIDADES EM 13/07/2009, MAS SUA CTPS SÓ FOI ASSINADA EM 01/09/2009 (...)" -

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.

#### VI.3.3- DAS JORNADAS DE TRABALHO

##### O regime de 12x24

Na empresa Cerâmica Modelo 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.

A empresa Cerâmica Modelo Ltda 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 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 limitrofes 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 descharacteriza o turno ininterrupto de revezamento.

#### VI.3.4. DO TRABALHO IRREGULAR DE ADOLESCENTE

Foi encontrado registrado na empresa CERÂMICA MODELO LTDA o adolescente [REDACTED] nascido em 13/11/1992, filho de [REDACTED] e [REDACTED] natural da cidade de Itapecuru Mirim/MA. O adolescente estava registrado e realizava as funções de carregador.

Ocorre que as funções por si desempenhadas e exigidas pela empregadora eram realizadas nas próprias dependências da empresa (olaria); em local com desprendimento de poeira (o que ocorre em todo seu complexo industrial); ainda que não diretamente nas áreas de fornos, a temperatura ambiente ultrapassava o limite tolerável (acima de 30°C) e envolvia o carregamento de peso superior a 11 kg (limite para o carregamento freqüente realizado por adolescentes do sexo masculino).

Nestas atividades, o adolescente estava sujeito aos riscos ocupacionais oriundos da exposição a poeiras inorgânicas; levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas; esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral e; sobrecarga muscular.

As prováveis repercussões à saúde envolvem desde doenças respiratórias como doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho.

As funções exercidas pelo adolescente encontram-se descritas nos itens 20, 41, 42 e 80 do Decreto 6481/2008, que lista as piores formas de trabalho infantil.

Segundo art. 4º, II, da IN SIT MTE 77/2009, encontrado adolescente nesta situação, determina-se o imediato afastamento com o pagamento de verbas rescisórias. Ocorre que, no caso em tela, o GEFM concluiu pela continuidade do empregado na empresa, em função não proibida.

Diversos fatores orientaram o posicionamento do grupo. O primeiro, foi o aspecto social do trabalhador que necessita da remuneração para auxílio no sustento de sua família. Vale dizer que o adolescente reside em invasão de terreno, com outros irmãos e os pais. O trabalho é uma realidade em sua vida e se não trabalhasse legalmente na CERÂMICA MODELO LTDA outrora olaria o contrataria em condições ainda piores. O segundo foi que a empresa se prontificou a alterar a função do adolescente, retirando-o no parque industrial, onde estava exposto aos riscos mencionados, para deixá-lo vinculado a funções administrativas permitidas à sua condição de adolescente.

Foi assinado termo de afastamento e mudança de função, com assunção de compromisso pela empregadora de manter o empregado em atividade interna, que não o expusesse a quaisquer das atividades listadas no rol do Decreto 6481/2008. O GEFM verificou a atualização da CTPS e do registro do empregado.

## VII - Dos Autos de Infração

Nº do AI	Ementa	Capitulação
01928024-6	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.
01928028-9	124199-0	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.15.1, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928066-1	000014-0	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928067-0	001431-1	art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928029-7	112072-7	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.1 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928027-1	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.
01928030-1	124242-3	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928026-2	114011-6	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 14.2.2 da NR-14, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928025-4	108022-9	art. 170 da CLT, c/c item 8.3.6 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928031-9	112075-1	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.5 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928034-3	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.
01928065-3	000018-3	art. 59, caput c/c art. 61, da

		Consolidação das Leis do Trabalho.
01928064-5	000010-8	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928020-3	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.
01928069-6	000036-1	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928021-1	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.
01928022-0	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.
01928023-8	108017-2	art. 172 da CLT, c/c item 8.3.1 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928033-5	218147-9	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.7.2, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
01928032-7	218151-7	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.7.2, alínea "e", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
01928068-8	000439-1	art. 630, § 3º, 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 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 Modelo Ltda não assinou referido compromisso e tendo em vista ocorrido, o procurador do trabalho que diligenciou junto ao GEFM optou por ingressar diretamente com Ação Civil Pública em face das empresas citadas.

## IX - DA CONCLUSÃO

Nos casos em tela, relativos à fiscalização ocorrida na empresa **CERÂMICA MODELO 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 dos estabelecimentos.

Brasília - DF, 27 de outubro de 2009.

Coordenador de Grupo Móvel

Auditora Fiscal do Trabalho

CIF [REDACTED] Matr [REDACTED]