



**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
BELL CONSTRUÇÕES
CONSTRUÇÃO CIVIL**

LOCAL – VILA VELHA/ES

PERÍODO: 20/10/09 A 29/10/09

OP. 136/2009

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I - DA EQUIPE

- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT

II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

A Superintendência Regional do Trabalho desta localidade recebeu denúncia advinda de trabalhadores que prestavam serviços na localidade de Vila Velha, submetida a área de atribuições desta Regional. Tal denúncia, em análise perfunctória, parecia denotar a existência de circunstâncias que encontrariam similitude com situações caracterizadoras de regime degradante de trabalho ou, o que é mais grave, condições análogas ao regime de escravidão.

A informação, proveniente de um grupo de trabalhadores que irresignados dirigiram-se a esta Superintendência relatava que no dia 29/09/09 tais empregados partiram de uma van procedente do Rio de Janeiro com destino a este estado da federação para a prestação de serviços de escavação com o objetivo de implantação de rede de cabos que serviriam de suporte às operações de telecomunicações, mais especificamente a operadora Claro de telefonia celular.

A Referida denúncia asseverava que os trabalhadores se encontravam alojados em condições, a priori, contrárias às regras atinentes a saúde do trabalhador, faziam uso de equipamentos inadequados de segurança do trabalho, que não teriam percebido nenhum adiantamento ou parcela remuneratória, bem como lhes era servida alimentação inadequada tendo em vista a carga de trabalho e a jornada exaustiva a que os mesmos eram submetidos. Ato contínuo, haja vista a gravidade do relato anterior, tal denúncia foi distribuída aos Auditores-Fiscais que se encontravam de plantão na semana do ocorrido, qual sejam, AFT [REDACTED] e AFT [REDACTED] Encarnação. Os AFT's supracitados se dirigiram a localidade objeto de averiguação no dia 21/09/2009, data em que os mesmos relataram sofrer ameaças veladas dos que, teoricamente, seriam responsáveis pela empresa arregimentadora de serviços, que parecia se tratar, como ficou ulteriormente comprovado, da empresa Bell Construções LTDA. Encontrando a impossibilidade de continuação das atividades de fiscalização relatada, tais Auditores não encontraram outra solução a não ser a oportuna retirada do local em questão e posterior comunicação ao Chefe do Setor de Inspeção do Trabalho relatando o acontecido. No dia seguinte, 22/09/2009, o referido

chefe do Setor de Inspeção se dirigiu a este AFT subscritor visando oferecer suporte a atividade dos Auditores iniciais, bem como efetuou solicitação de apoio policial para o desenvolvimento adequado da atividade fiscalizatória. Com o referido apoio nos dirigimos ao "alojamento" do referido empregador, situado na Rua Aracati, 74, Bairro Alecrim, Município de Vila Velha/ES, onde constatamos que a situação dos trabalhadores era realmente grave, sendo este composto apenas de um galpão onde os trabalhadores efetuavam seu descanso pós-jornada fazendo uso apenas de um finíssimo colchonete sobreposto ao chão, não tendo sido fornecida pelo empregador roupas de "cama" (sic) ou qualquer outro meio satisfatório de atenuação do frio. Da mesma forma, segundo relatado pelos trabalhadores, a alimentação fornecida era de péssimo nível calórico, sendo composta, no dia em que esta equipe se dirigiu ao local suscitado, apenas por uma sopa rala de ingredientes inidentificáveis, causando repulsa a qualquer pessoa de bom senso. Frise-se também que no local não era disponibilizada água potável e fresca para os trabalhadores, era empreendida atividade de cozimento bem como aquecimento de refeições em seu interior, não eram fornecidos locais adequados para a lavagem de seus uniformes ou roupas pessoais que, por seu turno, estavam depositados sobre os colchonetes dos trabalhadores ou estendidos na janela do referido galpão, uma vez que tal "alojamento" não fora dotado de armários para a guarda das referidas vestimentas. Quadra ressaltar que os referidos trabalhadores se encontravam impossibilitados de retornar ao seu local de origem (Rio de Janeiro) em virtude da falta de pagamento de qualquer adiantamento ou remuneração correlata, se submetendo desse modo ao alvedrio do empregador no que tange indiretamente a sua liberdade de locomoção, na medida em que não poderiam deixar o respectivo alojamento nem se deslocar na região metropolitana dessa capital, o que permite concluir por extensão a total impossibilidade de efetivo retorno dos mesmos às suas residências, localizadas em Estado diverso das atribuições desta Superintendência.

Em suma, estes são os fatos objeto da apuração desta equipe de fiscalização.

III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO

- RESULTADO: PROCEDENTE; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, CARACTERIZANDO SITUAÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO; JORNADA EXAUSTIVA E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 18
- REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 18
- TRABALHADORES RESGATADOS: 18
- NÚMERO DE MULHERES: 02
- NÚMERO DE MENORES: NIHILL
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: NIHILL
- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: 18
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS: 14
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHILL
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO LAVRADOS: NIHILL
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01

- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: NIHILL
- ARMAS APREENDIDAS: NIHILL
- MOTOSERRAS APREENDIDAS: NIHILL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHILL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 16

IV - DOS RESPONSÁVEIS

- NOME: BELL CONSTRUÇÕES LTDA
- CNPJ: 03096643000179
- [REDACTED]
- LOCAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: [REDACTED]

No curso da presente operação restou patente que a empresa BELL CONSTRUÇÕES LTDA era responsável direta pelos empregados encontrados na situação apontada.

Não apenas à luz da documentação cotejada pelos auditores fiscais e pelos depoimentos colhidos, mas também pela remessa de documentação posteriormente apresentada pelo responsável da empresa e, sobretudo, pela linha de comando e subordinação hierárquica que se desvelou face aos já suscitados depoimentos e inquirição dos seus prepostos.

É fato que a empresa em epígrafe pode suportar os encargos trabalhistas decorrentes, uma vez que presta serviços a empresa de natureza multinacional, *in casu*, RELACOM SERVIÇOS DE ENGENHARIA E TELECOMUNICAÇÕES que, por seu turno, tem relação contratual com a empresa CLARO S/A, derradeira beneficiária dos serviços que foram objeto da referida fiscalização.

V - DA OPERAÇÃO

1 - Do Embaraço à Fiscalização

As informações iniciais dos auditores-fiscais que realizaram a abordagem inicial dão conta de que tal equipe foram recepcionadas de maneira acintosa no local onde os trabalhadores estavam alojados, principalmente por parte dos responsáveis pelo aliciamento, cognominados [REDACTED] e [REDACTED], que no transcorrer da fiscalização foram identificados como [REDACTED] e [REDACTED].

Desse modo, como exposto anteriormente, a equipe se viu obrigada a evitar qualquer tipo de embate momentâneo e postular

ulteriormente uma maior segurança para a atividade empreendida, no que foram adequadamente atendidos.

2 - Da relação de emprego - (Artigo 41 "caput" da CLT)

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Preliminarmente cumpre abordar a questão do suposto contrato de empreitada formulado com os intermediários [REDACTED] E [REDACTED] popularmente conhecidos como [REDACTED] quando vistos sob o enfoque da fiscalização rural desse Ministério. Falamos isso por encontrarmos similitude com o método adotado pelos mesmos quando da captação de trabalhadores no Estado do Rio de Janeiro para a prestação de serviços no Espírito Santo, uma vez que os citados intermediários ofereceram vantagens que posteriormente não vieram a ser adimplidas quando da efetiva prestação laboral, tais como remuneração superior, alojamentos adequados, escavação em localidades que ofereceriam facilidades devido a constituição do solo. Cumpre ressaltar que o desvirtuamento em comento, na prática não produziu efeito algum, uma vez que a empresa suscitada assumiu, a posteriori, todos os ônus referentes à relação de trabalho aduzida.

O vínculo empregatício se aperfeiçoa desde que presentes os requisitos enumerados nos artigos 2º e 3º da CLT, cuja redação é a seguinte:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A doutrina trabalhista adota posicionamento sem maiores disceptações no que tange à natureza do contrato de trabalho, principalmente em face de seu caráter de "contrato realidade", característica que o distingue dos demais contratos disciplinados no plano do direito civil.

É que não importa a nomenclatura que lhe seja atribuída, tampouco o propósito manifestado no instrumento firmado entre o tomador e o prestador do serviço, senão a forma realística de como se desenvolve e se executa tal contrato. Presentes as características descritas nos dispositivos legais, em relevo, de plano, opera-se o vínculo empregatício e os consectários dele decorrente.

Divise-se, à guisa de ilustração, o que ensina, sobre a matéria em foco, o eminente Professor [REDACTED]

" O Contrato de trabalho pode ser ajustado verbalmente (expressa ou tacitamente) ou por escrito (art. 443 da CLT); e desde que se configure a relação de emprego em face dos elementos descritos nos precitados arts. 2º e 3º, considera-se celebrado o contrato (art. 442 da CLT), qualquer que seja o nomen juris que se lhe dê. Esses dois dispositivos, ao contrário do que alguns entenderam, ou ainda entendam, procuram despir o contrato de trabalho de formalidades exigidas para outros negócios jurídicos, ao mesmo tempo que afirmam sua existência sempre que a relação fática de trabalho revele os elementos caracterizadores da condição de empregador e da de empregado. Adotou, assim, a teoria do contrato realidade, hoje amplamente consagrada pela doutrina e pela jurisprudência."

Na hipótese em epígrafe, restou comprovado o vínculo empregatício entre a empresa **BELL CONSTRUÇÕES** e os trabalhadores encontrados nos alojamentos ressaltados; quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); quer pela assunção dos riscos empresariais; quer pela configuração dos demais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelos empregados recrutados especialmente para a realização da tarefa, objeto da contratação, os quais contrairam obrigação de fazer, de caráter personalíssimo, por isso intransferível a terceiros, o que destaca o caráter "intuito personae" do contrato, ou seja: **a pessoalidade**.

Pessoalidade que se aduz do fato de que os escavadores a serviço da empresa não se revestirem do poder de efetuar sua substituição de maneira unilateral para a efetiva entrega de serviço a empresa contratante.

O trabalho é claramente **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são habituais e contínuas, e representam um real interesse em face da atividade finalística do empreendimento.

Nesse sentido, a tarefa de escavação para o cabeamento de redes de telefonia é inerente às atividades objeto de interesse do empresário, traduzindo uma maior organização do trabalho e consequentemente otimização da ulterior prestação de serviços de telefonia à população.

A **subordinação jurídica** também restou configurada, pois referidos empregados recebiam determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar suas tarefas, através dos gatos [REDACTED] e [REDACTED] e do Sr. [REDACTED] este registrado como encarregado da empresa BELL.

No caso em apreço, os trabalhadores não estavam investidos no poder de decisão já que não tinham a liberdade de deliberarem,

autonomamente, ou seja, não tinham governabilidade sobre o modo de organizar o seu próprio trabalho, a exemplo do que ocorre no caso de profissionais liberais; ao contrário, recebiam ordens e suas atividades eram dirigidas e controladas pelos empregados ora elencados.

Bem ilustra esta situação fática o escólio Evaristo de Moraes Filho no seu "Tratado Elementar de Direito do Trabalho" ao reproduzir as considerações de Paul Colin:

"...por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou a esta subordinação jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se, aqui, ao contrário, do direito completamente geral de supertender atividade de outrem, de interrompê-la ou de sustá-la à vontade, de fixar-lhe limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois pólos da relação jurídica."

Além disso, os contratos formados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque havia promessa de pagamento pela atividade desenvolvida à base da diária para alguns e empreitada em relação a outros.

Por isso, em consonância com o estabelecido no Artigo 1º da CLT, conclui-se por decorrência lógica que a empresa Bell Construções era empregadora dos trabalhadores que prestavam serviços nas localidades já apontadas.

Cumpre assinalar que, em face das observações da equipe de fiscalização, foi possível aduzir que a contratação de trabalhadores para a realização de serviços a prazo certo, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, era uma prática rotineira adotada pela empresa BELL através dos gatos [REDACTED] e [REDACTED] tendo já sendo adotada quando da prestação de serviço semelhante no Rio de Janeiro.

Como perfeitamente caracterizado o vínculo empregatício, a empresa adotou os procedimentos legais de registro e anotação das carteiras de trabalho e posterior rescisão dos contratos de trabalho em virtude da falta de condições mínimas de dignidade para a continuidade da relação empregatícia anteriormente configurada.

4 - Da caracterização do trabalho análogo a de escravo

Conquanto a doutrina ainda não tenha chegado sem maiores questionamentos ao elemento típico caracterizador da infração penal constante no artigo 149 do Código Penal Brasileiro e a jurisprudência, acerca do tema, ainda se mostre bastante incipiente e relutante, não há como deixar de enfrentar a questão, ainda que de maneira perfunctória sobre o tema.

No "caput" do artigo 149 do Código Penal Brasileiro há quatro fórmulas que levam à caracterização da conduta definida como trabalho análogo a de escravo, *in casu*: **1) quando o trabalhador é submetido a trabalhos forçados; 2) quando o trabalhador é submetido a jornadas exaustivas; 3) quando se sujeita o trabalhador a condições degradantes de trabalho e; 4) quando se restringe a locomoção do trabalhador em razão de dívida.**

O dispositivo legal é complementado por dois incisos que descrevem outras três modalidades equiparadas ao tipo previsto no "caput".

No inciso I a conduta tipificada consiste no **cerceamento ao uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.**

O inciso II, apresenta duas outras condutas que levam igualmente à caracterização do crime: **1) manter vigilância ostensiva no local de trabalho; e 2) apoderar-se de documentos e objetos pessoais do trabalhador.** Em ambos os casos, o tipo penal é complementado com o elemento subjetivo: **com o fim de retê-lo no local de trabalho,** que seria o que a doutrina tradicional caracterizaria como dolo específico.

Desde logo cumpre observar que as quatro fórmulas previstas no "caput" do artigo 149 e as outras três condutas definidas nos incisos I e II são alternativas, ou seja, a ocorrência de quaisquer delas, conjunta ou isoladamente, tem o condão de configurar a prática do ilícito penal.

Nos dois incisos e no "caput" do artigo 149 percebe-se a presença de elementos normativos e subjetivos que demandam o exercício de interpretação de termos jurídicos e extrajurídicos, no sentido de se averiguar o exato ajuste do fato ao tipo penal.

É importante, todavia, ter em mente que a aceitação de certas circunstâncias, com a justificativa de que são toleradas por força do costume, pode desencadear a falta de efetividade da lei, na medida em que os termos nela previstos se banalizam e passam a ser letra morta. Aliás, deve sempre ser lembrado que o costume **contra legem** à lei não prevalece em nosso ordenamento jurídico.

Pois bem, no caso em epígrafe, o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se por sujeição dos empregados **a condições degradantes de trabalho e pela jornada exaustiva.**

4.1 - Das condições degradantes de trabalho

No sentido do texto, temos a declaração de um dos empregados encontrados no alojamento fornecido pelo empregador

"...QUE foi contratado em Comendador Soares no Estado do Rio de Janeiro. Que foi contratado pelo [REDACTED] e pelo [REDACTED] para trabalhar no Estado do Espírito Santo. Que foi contratado para cavar areia. Que foi combinado o pagamento de R\$ 7,00 o metro escavado. Que quando chegaram no Espírito Santo o [REDACTED] falou que iria descontar a passagem e a alimentação. Que no Rio não tinham combinado isso. Que no Rio combinaram que iriam pra uma casa com televisão e outras coisas. Que não toma um suco desde que chegou. Que o combinado era trabalhar de 7 às 17h. Que trabalhavam de Domingo a Domingo até às 22h. Que chegando aqui o [REDACTED] mudou o combinado para R\$ 3,00 o metro. Que a carteira de trabalho ficou com o [REDACTED] Que pediu para ir embora no dia 10/09 e o mesmo falou para aguardar. Que se não estivesse satisfeito poderia correr atrás de seus direitos. Que não tem nada para lazer muito menos dinheiro. Que descontariam R\$10,00 por dia para alimentação, quando fosse feito o pagamento. Que a passagem de ida e volta para o RJ custaria R\$140,00. Que descontam tudo!!! (trechos da declaração prestada pelo empregado [REDACTED])

A Legislação Penal Brasileira elevou à condição de trabalho análogo a de escravo qualquer trabalho realizado em condições degradantes.

O ambiente pode estar degradado devido a inúmeros fatores, desde os mais óbvios até os mais sutis; mas, em qualquer caso, a consequência gerada pelo ambiente de trabalho impróprio à manutenção do emprego é uma só, qual seja: a violação da dignidade do trabalhador.

Isso porque são os trabalhadores que sofrem, diretamente, as consequências da degradação.

O veículo por meio do qual a degradação se concretiza é o ambiente de trabalho que, para efeitos da caracterização desta circunstância, há de ser avaliado sob os mais diversos aspectos e não apenas sob a ótica da degradação da área de vivência, que, diga-se de passagem, é o aspecto mais visível e mais evidente do meio ambiente impróprio ao trabalho.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradância, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que

igualmente, caracterizam a condição degradante do ambiente de trabalho.

O corpo e, por decorrência, a saúde do trabalhador sofre os efeitos da degradância quando os aspectos relacionados à área de vivência são negligenciados. Quando, por exemplo, não há condições de higiene adequadas e, por conta disso, os trabalhadores são expostos a moléstias, doenças e todos os males advindos de um meio-ambiente comprometido.

Mas é certo, também, que o estado de degradância viola a personalidade e a dignidade do empregado. Isso ocorre quando certas atitudes adotadas pelos empregadores e seus prepostos tem o potencial de gerar um ambiente hostil, propício aos maus tratos, às humilhações e à opressão.

Ora, os maus tratos, as humilhações e a opressão no ambiente de trabalho, infortúnios estes que lesam a honra; que retiram o amor próprio e; que aniquilam com os brios, inquestionavelmente, conduzem à degradância, porquanto afetam a dignidade do trabalhador que, na relação de emprego, encontra-se em posição de inferioridade.

Assim, certo é considerar que o estado de degradância não se resume apenas pelo mal físico causado àquele que é acolhido em área de vivência degradada, imprópria ao abrigo de empregados; mas, de igual modo, torna-se manifesto em virtude de condutas e atitudes que visam apequenar o espírito e amedrontar a mente do trabalhador.

A seguir descreve-se a situação fática, devidamente registrada através de fotos encontradas nos alojamentos da empresa Bell Construções.

4.1.1 - Das condições nas áreas de vivência

Os empregados da empresa Bell estavam alojados em uma galpão localizado à [REDACTED]

[REDACTED] As condições do alojamento falam por si sós, uma vez que os empregados eram obrigados a dormir após jornada exaustiva de trabalho - muitas vezes se elastecendo esta até às 22h - em "colchonetes" de aproximadamente 5 cm colocados diretamente sobre piso frio, sem travesseiros, utilizando seus próprios lençóis que não sofriam troca para a limpeza, sendo que neste também estavam alojadas duas mulheres. Impende ressaltar que este alojamento possuía apenas um conjunto de chuveiro e vaso sanitário em seu interior, este desprovido de higienização há razoável tempo, o que se concluiu pelo forte odor emanado, bem como não foi verificada, na oportunidade, a existência de papel higiênico, que se dava, segundo relatos, de acordo com as poucas sobras ainda existentes do dinheiro trazido pelos trabalhadores do RJ. Ademais, constatamos que o empregador deixou de disponibilizar armários individuais para a guarda de roupas e pertences dos empregados, sendo encontradas roupas alocadas nas janelas, bem como outras depositadas sobre os colchonetes dos trabalhadores ou improvisadas em varais no já sobrecitado alojamento.

Neste local, estavam alojados:

- 1) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 2) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 3) [REDACTED] - Ajudante de Pedreiro;
- 4) [REDACTED]
- 5) [REDACTED] - Ajudante de Pedreiro;
- 6) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 7) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 8) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 9) [REDACTED] - Ajudante de pedreiro;
- 10) [REDACTED] - Encarregado;
- 11) [REDACTED] - Auxiliar de Serviços Gerais;
- 12) [REDACTED] - Servente;
- 13) [REDACTED] - Servente;
- 14) [REDACTED] - Servente;
- 15) [REDACTED] - Servente;
- 16) [REDACTED] - Servente;
- 17) [REDACTED] - Auxiliar de Serviços Gerais;
- 18) [REDACTED] - Encarregado.

As roupas de cama com que se protegiam durante a noite não eram mais limpas ou menos esfarrapadas que as usadas por indigentes que ocupam praças e logradouros públicos nas grandes cidades deste País.

No interior das acomodações disponibilizadas aos trabalhadores permitia-se o empregador usá-las, também, como depósitos de outros tantos objetos e materiais. Assim, era natural encontrar, misturados: colchões, roupas de uso pessoal, roupas de cama e outros utensílios dos trabalhadores, ferramentas de trabalho e botijas de GLP.

Não havia local para a tomada de refeições, quer seja na área de vivência, quer seja nas frentes de trabalho.

No almoço sua refeição era levada pelo empregador até a frente de trabalho. Ali mesmo, sem local para ao menos lavarem suas mãos sujas, e muitas vezes contaminadas, escolhiam algum local para assento e utilizavam as próprias pernas como base para suas marmitas. O jantar, conquanto servido no alojamento, não oferecia nenhum conforto substancial em relação às frentes de trabalho. Com as marmitas nas mãos, sentavam-se sobre bancos de madeira.

A alimentação era de valor nutritivo questionável. Primeiro porque no desjejum se servia apenas uma xícara de café; as outras duas refeições invariavelmente eram compostas por arroz, feijão e carne de procedência desconhecida, de qualidade inferior e em quantidades insuficientes.

Frise-se que a natureza braçal do trabalho que realizavam, consumia energia, em demasia, durante sua jornada de trabalho.

Como o alojamento permanecia aberto em razão do calor não seria demasiado suscitar o risco a que eram submetidos, tanto no que concerne à saúde, quanto no que se refere àquele decorrente de ataques de animais, geralmente atraídos por detritos e restos alimentares. Seria deveras fácil a contaminação do alojamento por vetores como ratos, que trazem intrinsecamente o risco da transmissão de doenças graves, a exemplo da leptospirose.

Ressalte-se, por outro lado, que não foi disponibilizado aos empregados material de primeiros socorros para o atendimento de emergências ocorridas em casos de ferimentos e outros acidentes em decorrência do trabalho ou mesmo nos local que serve de alojamento.

Não havia no alojamento lavanderia para que os trabalhadores pudessem realizar a limpeza e higienização de suas vestimentas. Na verdade, estes trabalhadores se viam obrigados a usar diariamente os trajes já imundos e impregnados de sujeira.

Todos os fatos acima narrados conduzem à inexorável conclusão de que a área de vivência e, por consequência, o ambiente de trabalho vigente no alojamento fornecido pela empresa Bell Construções encontravam-se em completo estado de degradação; degradação esta que tem potencial para atingir a saúde e a integridade dos trabalhadores.

De se ver, por outro lado, que os locais de alojamento acima descritos também não ofereciam condições de conforto, habitabilidade e de segurança, porquanto expõem os trabalhadores aos fatores naturais e às intempéries climáticas (calor, frio, chuvas), bem assim ao ataque de insetos.

Assim, deduz-se que as acomodações ofertadas aos trabalhadores também representam um risco potencial, sobretudo à saúde, já que as intempéries afetam o funcionamento do organismo humano, mormente nos momentos de descanso em que o ser humano encontra-se em completo estado de letargia.

Em suma é de se deduzir que a degradação da área de vivência disponibilizada aos trabalhadores era manifesta, o que se mostra tanto mais evidente ao se contrapor a situação revelada, nesta operação, com as regras definidas através da Norma Regulamentadora

18, relativa ao campo da Construção Civil do Ministério do Trabalho e Emprego.

Vale destacar que, na seara do direito do trabalho, vigora o princípio da indisponibilidade, segundo o qual o trabalhador não pode abrir mão de certos direitos, dentre os quais se incluem, por se tratar de disposição de ordem pública, os previstos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que visam proteção da saúde e integridade física.

O estado de degradância, no presente caso, também restou caracterizado em face de outras circunstâncias desvendadas ao longo desta operação, a exemplo da humilhação sofrida pela necessidade de implorar o pagamento de salários, que não era realizado nem na forma de míseros adiantamentos; da forma como foram largados a própria sorte em Estado diverso de suas respectivas residências sem a menor consideração e com a conseqüente impossibilidade de retorno; enfim, todas estas circunstâncias, com certeza, ofendem a dignidade do ser humano, neste caso, a do trabalhador da empresa Bell.

Por derradeiro, conclui-se que todos estes fatores somados demonstram inequivocamente a sujeição dos trabalhadores ligados à empresa em epígrafe; condições que afrontam os mais basilares conceitos de dignidade humana de forma a contrariar as normas de caráter constitucional, acima destacadas, além de caracterizar a conduta tipificada no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, vez que as circunstâncias inerentes à moradia, alimentação e higiene, asseguradas àqueles empregados não eram melhores que as dispensadas aos escravos da senzala.

3.4 - Da Jornada Exaustiva

O artigo 149 do Código Penal alçou à condição de trabalho análogo a de escravo, corolário da degradância ora evidenciada, aquela a que empregados executam jornada considerada exaustiva; mas, no que tange à definição legal silenciou-se, ou seja, nada disse sob quais circunstâncias a jornada de trabalho seria exaustiva e, portanto, sugestiva de condição análoga a de escravo.

Assim, à mingua de uma definição legal, ficou reservada ao intérprete a tarefa de decifrar os parâmetros que definiriam a jornada exaustiva.

Para isso, torna-se imperioso cotejarmos os preceitos jurídicos (jornada de trabalho) que possam elucidar o conceito ora atinente. Assim, seria possível argüirmos conceitos extralegais no intuito de se conceituar apropriadamente a expressão jornada exaustiva, sob a ótica do artigo 149 do Código Penal.

Podemos utilizar como referência alguns capítulos da Consolidação das Leis do Trabalho, mais precisamente o Capítulo II, do Título II, que faz alusão à duração do trabalho.

São excelentes os parâmetros contidos na CLT, visando dirimir o sentido e o alcance da expressão jornada exaustiva, a exemplo do tamanho normal da jornada de trabalho e do acréscimo tolerado, ou seja, da quantidade máxima de horas extras permitidas.

É de oito horas a jornada normal de trabalho. Bem o informa o artigo 58 da CLT, cujo teor se destaca:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 08 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Entenda-se, desde logo, que a fixação de outros limites, nos termos da parte final do artigo em destaque, faz referência à possibilidade supressão de jornada; nunca o oposto.

Ressoa importante repisarmos, também, a disciplina estatuida no artigo 59 da CLT que versa sobre acréscimo na jornada de trabalho, cujo teor, se destaca:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

E, para complementar os dispositivos legais que influenciam a configuração de um conceito para a jornada exaustiva, à guisa de explanação, destaca-se o disposto no artigo 60 da CLT:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que toles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrará em entendimento para tal fim.

A partir dos artigos em destaque é possível deduzir que uma jornada pode atingir até dez horas de trabalho por dia, considerando-se a jornada normal de oito horas e o acréscimo de duas horas-extras.

Este limite seria então considerado intransponível; em outras palavras, seria a carga horária máxima suportada pelo organismo humano, quando no exercício de atividades laborais; mesmo porque o trabalhador necessita de tempo para o descanso, para convívio social e familiar, para o lazer, para se instruir, dentre outras atividades.

Imperativo ressaltar que trabalhos penosos, insalubres ou perigosos, modificam os limites fixados para trabalho em condições normais.

Consequência disso é que o tempo de permanência no serviço insalubre, perigoso ou penoso deve sofrer uma necessária redução. E esta necessidade de redução da carga de trabalho é óbvia, vez que o trabalho insalubre, perigoso ou penoso, exaure, com mais rapidez, a resistência física e psicomotora do trabalhador.

Por conseguinte, sob tais condições a jornada normal de trabalho (oito horas), sequer pode ser acrescida por horas extraordinárias; realçando-se, por exemplo, a situação de empregados submetidos a condições penosas de trabalho, em especial aqueles trabalhadores que executam atividade laboral expostos ao calor, a céu aberto.

Pois bem, se é assim, e se os limites máximos estipulados no ordenamento jurídico levam em conta o ponto de fadiga do trabalhador, necessário será deduzir que toda e qualquer carga de trabalho superior aos limites considerados deve, de plano, ser considerada extenuante ou EXAUSTIVA.

No caso desta operação, os trabalhadores entrevistados exerciam atividade penosa e insalubre, pois permaneciam expostos continuamente ao calor durante a realização de suas tarefas.

Além disso, as precárias condições de descanso e alimentação e a natureza do trabalho realizado, inquestionavelmente extenuante, quando associados à insalubridade (exposição ao calor), são fatores que aceleram sobremaneira a tomada do ponto de fadiga do organismo humano.

Por conta disso, a carga de trabalho admitida para atividades nestas condições é de, no máximo, oito horas; vedada qualquer prorrogação, seja a que título for, conforme reza o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de restar caracterizada a jornada exaustiva.

Ora, nas entrevistas colhidas no curso da operação desvendou-se que havia empregados cuja jornada iniciava-se às 07:00h (manhã); paravam para descanso e alimentação com intervalo de aproximadamente uma hora; quando, então, retornavam ao trabalho, para encerrá-lo por muitas vezes às 22:00 e muito comumente às 20:00; Assim, percebemos que a jornada de trabalho dos respectivos trabalhadores perfazia um total de até 14 horas diárias! Cabe salientar que muitas vezes, precipuamente no início das atividades, tais trabalhadores tinham que percorrer distâncias superiores a 3 Km para a chegada até o local de trabalho, com equipamentos tais como enxadas, tubos e etc. Para solução de tal problema foi locado um caminhão caçamba para transporte simultâneo de trabalhadores e materiais que afrontam de forma direta as normas vigentes de segurança no transporte coletivo de trabalhadores, o que como constatado nas exposições de motivos do nosso código penal, caracteriza o delito constante em seu Artigo 132.

Sendo assim, os empregados da empresa Bell Construções estavam, sem disceptações, submetidos a uma jornada exaustiva já que, diariamente, a carga de trabalho por eles realizada extrapolava em 06:00h o limite considerado ideal para o exercício de atividades desta natureza e sob as condições extremas em que eram realizadas.

A isso, se acrescente que trabalhavam aos sábados, domingos e feriados.

Aliados todos estes fatores, a consequência é que o trabalho já se inseria de forma indelével à rotina daqueles empregados que passaram a reservar parcela significativa de seus dias ao exercício de suas atividades laborais, caracterizando, assim, jornada

exaustiva, que é um dos elementos do tipo previsto no artigo 149 do Código Penal.

A responsabilidade, nesse caso, é do empregador que se beneficiava do esquema engendrado para induzir os empregados a praticar jornada proibida.

No caso em tela, entendemos como configurada a jornada exaustiva de que trata o artigo 149 do Código Penal Brasileiro.

6 - Dos Autos de Infração

Até o presente momento foram lavrados 14 (quarenta) Autos de Infração; dos quais, 03 (três) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 11 (onze) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Nas frentes de trabalho foi possível avaliar as condições relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, concluindo-se pela completa inadequação dos alojamentos, uma vez que sujeitam o trabalhador a viver em condições subumanas e degradantes.

Constatou-se, também, a não aplicação de diversos preceitos estatuidos nas Normas Regulamentadoras, cujos relatos completos das situações constam do corpo dos correspondentes autos de infração.

VI - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

Do alojamento do Empregador Bell Construções foram retirados 16 (dezesesseis) trabalhadores que estavam em situação degradante de trabalho.

As correspondentes guias para concessão de seguro desemprego foram emitidas e entregues aos trabalhadores.

Tais guias, integram o presente relatório.

VII - DA CONCLUSÃO

Na atualidade, não se verifica a reprodução fiel do modelo de escravidão vigente no Brasil até o século XIX.

Naqueles idos, negros provenientes de nações africanas eram adquiridos como mercadoria, como um bem material; transportados como animais em navios negreiros. Os que subsistiam ao périplo africano, já em solo brasileiro, eram banhados, expostos em praça pública, leiloados e, finalmente, vendidos a quem pagasse mais.

Já nas propriedades, eram levados por seus novos senhores a viverem em senzalas, a trabalharem pela alimentação que lhes era oferecida e a sofrerem castigos corporais ao menor deslize ou manifestação de revolta.

No Brasil de hoje, não mais se encontrará este quadro, que, indubitavelmente, afronta os mais elementares sentidos de humanidade.

Todavia, a escravidão atual, que prescinde dos grilhões e dos castigos corpóreos, não é menos cruel.

Hoje, a força que governa e alimenta os atos de escravidão de trabalhadores é a necessidade básica do homem de se alimentar; a luta diária de trabalhar o dia para ter o que comer à noite. São brasileiros subjugados à própria sorte, pois não têm outro ofício nem foram preparados para outras funções; mesmo assim as escassas oportunidades são aproveitadas independentemente do que possa ser oferecido, já que a situação não dá espaço a escolhas.

Do outro lado, os grandes grupos, os grandes empresários, têm facilmente ao seu alcance esse infindável contingente de excluídos dispostos a aceitar qualquer ocupação e sob quaisquer circunstâncias.

Então, esses trabalhadores excluídos, são levados à submissão para produção de bens e serviços objetos do capitalismo; são instalados em moradias e alojamentos inapropriados; descontam-lhes a parca alimentação que consomem. E como se isso, de per si, não representasse uma cruel afronta à dignidade da pessoa, ainda sofrem humilhação, desprezo e indiferença, por serem trabalhadores humildes desprovidos de voz para se insurgirem contra seus opressores.

O jugo de trabalhadores mudou desde a escravidão dos negros africanos. Atualmente, os castigos corporais deram vez aos castigos impingidos à dignidade da pessoa; impingidos à honra; impingidos à personalidade do trabalhador.

Atualmente, o aprisionamento não é físico; o aprisionamento é psicossocial, na medida em que não resta alternativa ao homem a não ser aceitar o trabalho, mesmo em condições degradantes, e deixar-se subjugar.

Nesse sentido, a escravidão antiga, em seu aspecto econômico, era mais indulgente com seus protagonistas do que o é a escravidão atual, eis que o negro trazido da África era considerado um bem que integrava o patrimônio do escravocrata, razão pela qual recebia certa atenção de seu proprietário; na escravidão atual, em face da abundância de mão-de-obra e da escassez de oportunidades, o trabalhador é descartável e não representa o menor valor para o patronato.

Faz-se necessário, por conseguinte, aguçar-se a sensibilidade e refinar os conceitos sobre o trabalho escravo da atualidade para compreender que a opressão, a afronta à dignidade da pessoa, os ataques à personalidade e à honra do trabalhador, fora a sujeição a condições degradantes de trabalho, são marcas indeléveis da neo-escravatura.

No caso em tela, deduz-se que a denúncia dos trabalhadores é procedente no que tange a práticas que caracterizam o trabalho degradante, em face da sujeição dos empregados a condições que aviltam a dignidade humana, postas em prática pelo empregador Bell Construções.

A novel redação do artigo 149 do Código Penal Brasileiro parece ter provocado um misto de perplexidade e letargia no meio jurídico, que tem, às vezes, interpretado e agido em descompasso com a realidade, ao atenuar a responsabilidade de quem lucra com a agonia e com o sofrimento de trabalhadores brasileiros submetidos a condições desumanas e degradantes; trabalhadores estes que, paradoxalmente, promovem a multiplicação do capital e, conseqüentemente, a acumulação de riqueza de quem os explora.

Talvez ainda não tenhamos sido alcançados pela natural indignação de saber que existem brasileiros, trabalhadores, que vivem em barracos sem a menor condição de higiene; desprovidos de instalações sanitárias básicas, ingerindo água que origina dúvidas a respeito de sua adequação ao consumo humano.

E nem se argumente que, em seus lares, a vida deixaria de lhes reservar melhores condições. Este é o discurso do atraso e de quem deseja a manutenção desta realidade. A propriedade possui uma função social; o trabalho deve ser veículo de replicação e distribuição de bem estar e progresso social, não apenas de quem detém o capital, mas também daqueles que emprestam sua força de trabalho ao sistema produtivo.

Para situar juridicamente tal situação, divise-se o que consta no artigo primeiro da Constituição Federal. Nele são descritos cinco princípios da República, ditos fundamentais: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Dos referidos princípios, no decorrer da operação, constatou-se que pelo menos três deles foram frontalmente violados. Os trabalhadores vinculados ao referido empregador estavam destituídos de significativa parcela de cidadania, porquanto muitos deles não possuíam sequer os documentos básicos, necessários ao exercício de seus direitos e deveres; as condições de trabalho a que estavam sujeitos não eram compatíveis com a dignidade da pessoa humana, pois viviam como indigentes largados à própria sorte em condições degradantes; por fim, não há como se atribuir qualquer valor social a um trabalho que oprime, machuca, física e moralmente, e não agrega bem estar à vida do operário.

O que restou patente nesta operação foi uma brutal desigualdade entre os fatores de produção, ou seja, entre o capital e o trabalho isso porque os empresários visavam, única e exclusivamente, a maximização de seus lucros, mesmo que para isso apegasse o valor do trabalho humano; mesmo que para isso tivesse que submeter seus empregados a situações degradantes e humilhantes; os trabalhadores, por seu turno, queçaram-se e aceitaram o trabalho em circunstâncias indignas porquanto não lhes subsiste outra opção; não existe alternativa; não existe esperança, enfim não existe emprego, esse bem escasso há décadas, por conta da permanente crise que se mantém viva.

contrário, se subsumem, exatamente, à locução "**condições degradantes de trabalho**", prevista no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, mesmo porque seria inconcebível haver circunstâncias mais desfavoráveis para o trabalhador que as expostas no presente relatório.

Ressoa, portanto, inconcebível, que em localidade circunscrita à região metropolitana de uma capital de Estado da Federação tenha decorrido situação de tal magnitude que, por decorrência, avilta a dignidade da pessoa humana, configurando-se, a nosso ver, situação mais grave do que aquelas encontradas pela fiscalização desse ministério no interior de nosso país, merecendo, por isso, uma reprimenda ainda maior em razão da possibilidade ofertada ao empregador de fornecimento de infraestrutura que permitisse a coexistência pacífica e minimamente aceitável, das tensões existentes entre os valores subjacentes à relação capital x trabalho.

Em face do exposto conclui-se pela conformidade da conduta do empregador aos elementos configuradores do delito previsto no artigo 149 do Código Penal. Além disso, foram desvendadas circunstâncias que denotam também outras condutas previstas no Código Penal Brasileiro, a saber: 1) artigo 203 (frustração de direito trabalhista); e 2) artigo 132 (exposição à vida e a saúde de pessoas a perigo).

Vila Velha - ES, 09 de Novembro de 2009.



Auditor-Fiscal do Trabalho

