

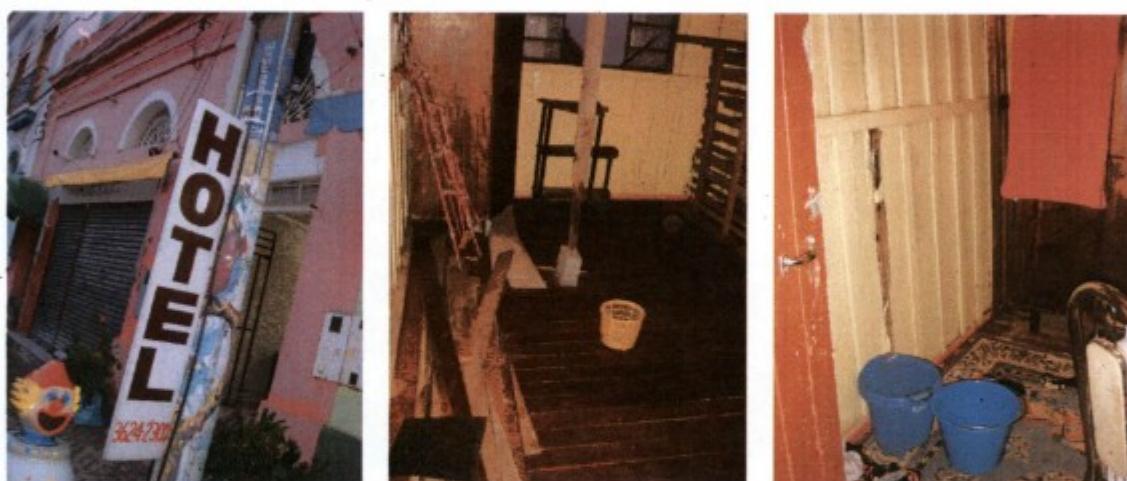


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MATO GROSSO
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL REGIONAL

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

HOTEL SÃO MARCOS

J.L. ZANETTI – ME / CNPJ: 07.264.587/0001-95



PERÍODO: 23 de fevereiro a 01 de março de 2011

LOCALIDADE: Calçadão da Rua Galdino Pimentel, 171, Centro Norte, Cuiabá/MT,
CEP: 78.005-020.

PROPRIETÁRIO: [REDACTED] CPF: [REDACTED]

CNAE/ATIVIDADE: 55.10-8-01 – Hotel

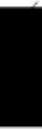
VOLUME ÚNICO

ÍNDICE

1	IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	4
2	ESCOPO DA AUDITORIA	4
3	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
4	DA LOCALIZAÇÃO	5
5	DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	7
6	DA AÇÃO FISCAL.....	7
7	DA REGIÃO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	8
8	DO EMBARÁÇO À FISCALIZAÇÃO	8
9	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	9
10	DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS	11
10.1	DO REGISTRO DE EMPREGADOS E CTPS	11
10.2	DO RECOLHIMENTO DE FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL.....	14
10.3	DO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.....	14
10.4	DA JORNADA DE TRABALHO	14
10.5	DA REMUNERAÇÃO	15
11	DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	15
11.1	DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA.....	16
11.2	DAS MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO A INCÊNDIOS E SEUS RISCOS	16
11.3	DAS CONDIÇÕES DAS ACOMODAÇÕES DO ALOJAMENTO.....	17
11.4	DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.....	19
11.5	DO RISCO DE CONTÁGIO DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS	20
12	DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS	21
12.1	INSPEÇÕES E DEPOIMENTOS.....	21
12.2	RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	22
12.3	ENTREGA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO, INTERDIÇÃO E PLANILHA DE VERBAS..	23
13	DO RELATÓRIO DE FILMAGENS	23
14	DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO	23
14.1	DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS	25
a)	Dos alojamentos encontrados	26
b)	Das instalações sanitárias	28
c)	Do risco de contágio de doenças infectocontagiosas:	28
d)	Da fraude na contratação de trabalhadores:	29
e)	Da remuneração dos trabalhadores:	31
15	DA CONCLUSÃO DO RELATÓRIO.....	21

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Notificações para apresentação de documentos – NAD	A01
2. Termo de Interdição n. 10470/02 - 2011	A02 a A11
3. Auto de Infração n. 019297751	A12 a A14
4. Anexo – Notificação para providências imediatas	A15
5. Anexo – Planilha de verbas rescisórias	A16
6. Auto de Infração n. 019266499	A17 a A18
7. Auto de Infração n. 019297688	A19 a A20
8. Anexo – Relatório sobre registro de empregados	A21 a A23
9. Anexo – Termos de declaração	A24 a A27
10. Auto de Infração n. 019297670	A28 a A29
11. Anexo – Relatório de Condições degradantes de trabalho	A30 a A37
12. Anexo – Termos de declaração	A38 a A41
13. Auto de Infração n. 019297696	A42 a A43
14. Anexo – Notificação para providências imediatas	A44
15. Anexo – Planilha de verbas rescisórias	A45
16. Autos de Infração n. 019297700 a 019298064	A46 a A76
17. NFGC	A77 a A83
18. NRFC	A84 a A88
19. Carta do empregador solicitando prazo com anexos	A89 a A189



1 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

1.1. Período da Ação: 23 de fevereiro a 01 de março de 2011

1.2. Estabelecimento: "Hotel São Marcos" - J.L. ZANETTI – ME

1.3. CNPJ: 07.264.587/0001-95

1.4. CNAE: 55.10-8-01 – Hotéis

1.5. Endereço: Calçadão da Rua Galdino Pimentel, 171, Centro Norte, Cuiabá, MT, CEP: 78.005-020.

1.6. Proprietário [REDACTED] - CPF: [REDACTED]

2 ESCOPO DA AUDITORIA

No decorrer da inspeção ao local de prestação de serviços e das entrevistas realizadas com empregados e prepostos do empregador, verificou-se que, paralelamente ao "Hotel São Marcos", o Sr. [REDACTED] CPF: [REDACTED] é proprietário de outros estabelecimentos localizados no Calçadão da Rua [REDACTED] dos quais destacamos:

Um Bar/Restaurante/Lanchonete; e

"Lan house", ambos localizados próximos ao supramencionado hotel;

Foi possível identificar a existência de uma relação entre os estabelecimentos. Por exemplo: 02 (dois) dos empregados identificados no hotel realizam as refeições no bar/restaurante/lanchonete;

Paralelamente a situação mencionada, a inspeção do trabalho pode constatar indícios de irregularidades trabalhistas nesses locais, dentre eles ausência de registro, excesso de jornada de trabalho e condições irregulares de saúde e segurança do trabalho.

Infelizmente, considerando as limitações do escopo de nossa auditoria, não foi possível ampliar a fiscalização em tela de forma a contemplar todos os estabelecimentos administrados pelo empregador supramencionado naquela localidade e dessa forma investigar, com mais profundidade, como essas relações, em especial trabalhistas, ocorrem.

Nesse sentido, submetemos à apreciação da chefia superior a sugestão de que os estabelecimentos que compõe o grupo administrado pelo Sr. [REDACTED] CPF: [REDACTED] e que não foram contemplados na presente ação fiscal sejam contemplados em futuras inspeções.

3 DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

- 3.1. Total de empregados alcançados:** 03 (três)
- 3.1.1. Homens:** 01 / **Mulheres:** 02 / **Menores:** 00
- 3.2. Total de Trabalhadores Registrados sob ação fiscal:** 00 (zero)
- 3.3. Total de Trabalhadores Resgatados:** 02 (dois)
- 3.4. Valor bruto da rescisão:** R\$ 2.922,14 (dois mil, novecentos e vinte e dois Reais e catorze centavos)
- 3.5. Valor líquido recebido¹:** R\$ 00 (zero)
- 3.6. Número de autos de infração lavrados:** 20 (vinte)
- 3.7. Guias Seguro-Desemprego emitidas²:** 00
- 3.8. Número de CTPS Emitidas:** 00
- 3.9. Termos de apreensão e guarda:** 01 (um) (alojamento de empregados)
- 3.10. Termo de interdição:** 01 (um)
- 3.11. Número de CAT Emitidas:** 00

4 DA LOCALIZAÇÃO

4.1 Referencias

A ação em tela foi realizada no estabelecimento “Hotel São Marcos”, localizado no calçadão da Rua Galdino Pimentel, Centro Norte, Cuiabá/MT, na região conhecida como “beco do candeeiro”, onde funcionam diversos estabelecimentos que se aproveitam comercialmente do fluxo de prostitutas que nesse local “fazem ponto”.

¹ Até a data de conclusão deste relatório não foi possível garantir o pagamento das verbas rescisórias.

² Até a data de conclusão deste relatório não foi emitida guia do seguro desemprego aos 02 (dois) trabalhadores encontrados em situação análoga de escravo.

4.2 Imagem de Satélite



A ação em tela contemplou estabelecimentos localizados na região do “beco do cadeiro”, calçadão da Rua Galdino Pimentel, Centro, Cuiabá, MT.

5 DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Historicamente, a prostituição absorve milhares de indivíduos e gera enormes benefícios para o crime organizado. Por tratar-se de atividade que, geralmente, desenvolve-se na ilegalidade, não há dados fidedignos que possam revelar o tamanho do custo social gerado por essa forma de exploração, que atenta aos princípios da dignidade da pessoa humana. Certo, porém, é fato de que a sociedade que se submete ao custo social da atividade é, contradicoriatamente, a mesma que financia seu desenvolvimento.

Diferentemente daqueles que espontaneamente prestam serviços de ordem sexual encarando tal atividade de maneira profissional, a condição dos profissionais desta atividade pode ser interpretada como degradante, quando submetidos a essa situação, sujeitam-se por necessidade ou mediante coação em situações-limite.

Nessas situações tem-se verificado, reiteradamente, a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, submetendo o obreiro à jornada exaustiva, sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, ou, ainda, restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

O enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo integra o quadro de atividades que possuem atenção especial no planejamento anual da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso – SRTE/MT. A presente ação fiscal tem como base esse planejamento, em especial, o convite da Diretoria Metropolitana Adjunta da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso.

6 DA AÇÃO FISCAL

Atendendo o convite realizado pela Diretoria Metropolitana Adjunta da Polícia Civil do Estado de Mato Grosso, foi realizada reunião na sede da Delegacia Especializada de Defesa da Criança e do Adolescente - DEDDICA, em 23/02/2010, para detalhamento da participação dos auditores fiscais do trabalho na “Operação LUA”.

Importante destacar que a relevância da referida operação pode ser mensurada pelo quantitativo de servidores alocados. Somente por parte da polícia civil foram utilizados 55 (cinquenta e cinco), dentre eles 09 (nove) delegados, 40 (quarenta) investigadores e 06 (seis) escrivães.

Considerando o escopo da Operação Lua, que contemplou diversos estabelecimentos do “beco do candeeiro”, a SEINT/SRTE/MT entendeu necessária a participação de 12 (doze) auditores fiscais do trabalho, inspecionando os estabelecimentos “alvos”, dentre eles o “Hotel São Marcos”.

Ressalta-se que a fiscalização do trabalho procurou a Procuradoria Regional do Trabalho - MPT, visando potencializar os resultados da ação fiscal, tendo sido atendida por intermédio da participação de 03 (três) procuradores do trabalho durante a inspeção *in loco*.

No decorrer da ação fiscal no estabelecimento “Hotel São Marcos”, verificou-se que trabalhadores estavam submetidos a condições de trabalho e de vida que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação de trabalho degradante, com indícios

submissão, de tais trabalhadores, à condição análoga a de escravos, nos termos do art. 149 do Código Penal.

A situação em que encontramos os referidos trabalhadores está em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, a saber: as Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força cogente própria das leis ordinárias, não podendo afastar o seu cumprimento na seara administrativa.

7 DA REGIÃO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Sobre a região, faz-se mister destacar que trata-se de local historicamente conhecido pela exploração sexual e consumo de drogas, denominado de “beco do candeeiro”.

Em que pese a região ser conhecida pelo livre trânsito de profissionais do sexo, tanto aqueles que prestam seus serviços na rua, como os que se encontram vinculados a determinados estabelecimentos, tais como bares e hotéis, a fiscalização em tela restringiu-se a atuação nesses últimos locais.

8 DO EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO

Ressalta-se que o empregador, com o claro objetivo de promover embaraço à fiscalização, empreendeu uma série de ações que dificultaram o desenvolvimento dos trabalhos da inspeção do trabalho. Dentre elas, destacamos:

a) Não apresentação de documentos e não comparecimento em dia e hora determinada pela fiscalização do trabalho

Após inspeção realizada em 23/02/2011, o empregador foi notificado a comparecer e apresentar documentos no dia 28/02/2011, às 14:00h, na Av. dos Trabalhadores, s/n, sede da DEDDICA - Delegacia Especializada de Defesa da Criança e do Adolescente.

Em que pese ter sido formalmente notificado, por documento recebido pela empregada [REDACTED] função de recepcionista, em anexo às fls. A01, o empregador não compareceu, deixou de apresentar os documentos constantes da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD e se quer enviou preposto ou representante que o fizesse.

Cumpre destacar que os documentos para o qual foi notificado e deixou de apresentar são: livro de registro de empregados atualizado, cartão CNPJ/CEI/CPF, CTPS dos empregados encontrados laborando no estabelecimento [REDACTED]

[REDACTED] bem como o registro de hóspedes com documento de identificação.

Considerando o não comparecimento do empregador, a fiscalização do trabalho retornou a sede do estabelecimento em 01/03/2011, às 10:30h, para entregar outros documentos, dentre eles nova NAD, termo de interdição e planilha com verbas / trabalhistas, em anexo às fls. A02 a A11 e A15 a A16. Contudo, o empregador [REDACTED]

[REDACTED] recusou-se a receber os referidos documentos fiscais.

b) Solicitação de prazo e justificativas do empregador

Após o retorno da fiscalização do trabalho ao “Hotel São Marcos”, em 01/03/2011, quando ocorreu a tentativa da segunda notificação, frustrada pela recusa do empregador em receber documentos, foi protocolado na SRTE/MT, em 02/03/2011 um pedido de “concessão de prazo de 15 dias para a apresentação de documentos diversos”, conforme anexo às fls. A89.

Posteriormente, no dia 16/03/2010, foi protocolado na SRTE/MT uma carta do empregador juntamente com cópia do livro de registro de hóspedes, comprovante de viagem, carta de opção de compra de imóvel e declarações de [REDACTED], conforme anexo às fls. A91 a A100.

Ressalta-se que até data de conclusão e elaboração do presente relatório de ação fiscal não foram apresentados os documentos notificados pela auditoria, dentre eles: livro de registro de empregados atualizado, cartão CNPJ/CEI/CPF, CTPS dos empregados encontrados laborando no estabelecimento [REDACTED]

Sobre as declarações apresentadas pelo empregador, em anexo às fls. A97 a A99, destacamos os seguintes trechos registrados ao arrepio da legislação trabalhista:

“(...) Por motivo estritamente particular, e de ordem pessoal não posso ser registrada, **abrindo mão, assim dos meus direitos trabalhistas (grifo nosso)** (...) Declaro que sou feliz no que faço e realizo, e é meu direito ser assim. (...).”
Trecho da declaração da Sr. [REDACTED] em anexo às fls. A99.

“(...) 2. Não reclamo de nenhum direito trabalhista; 3. Não sou funcionário contratado; 4. Apenas nos envolvemos no Hotel, por ser morador e conhecer a sistemática de funcionamento, uma vez que ficamos muito tempo na recepção vendo TV e ocupando o nosso tempo que está sempre livre (grifo nosso) (...).”
Trecho da declaração de [REDACTED]
[REDACTED] em anexo às fls. A97 a A98.

Pela irregularidade em tela, foi lavrado o Auto de Infração nº 01929775-1, capitulado no art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, em anexo às fls. A12 a A14.

9 RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Durante a ação fiscal, foram lavrados 20 (vinte) Autos de Infração, segundo lista abaixo.

Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1 01929768-8	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2 01929767-0	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho. [REDACTED]

✓	3	01929769-6	000393-0	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato.	art. 477, § 6º, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho.
✓	4	01929770-0	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
✓	5	01926649-9	001416-8	Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, e a indenização compensatória do FGTS incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados.	art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
✓	6	01926650-2	000989-0	Deixar de recolher, ou recolher após o vencimento sem os acréscimos legais, a contribuição social incidente sobre o montante de todos os depósitos devidos ao FGTS, corrigido e remunerado na forma da lei, relativos ao contrato de trabalho de empregado despedido sem justa causa, à alíquota de 10% (dez por cento).	art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29.6.2001.
✓	7	01929771-8	000005-1	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.	art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
✓	8	01929772-6	107008-8	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.	art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.
✓	9	01929773-4	107059-2	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.
✓	10	01929774-2	109042-9	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.
✓	11	01929775-1	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
✓	12	01929803-0	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
✓	13	01929804-8	124230-0	Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	14	01929805-6	124159-1	Deixar de providenciar processo permanente de higienização dos locais onde se encontram instalações sanitárias ou deixar de manter os locais onde se encontram instalações sanitárias limpos e desprovidos de odores durante toda a jornada de trabalho.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.

✓	15	01929806-4	124169-9	Manter banheiro cujo piso e paredes não sejam revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.11, alínea "e", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	16	01929807-2	124085-4	Permitir refeições nos locais de trabalho em desacordo com os dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.15.5, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	17	01929808-1	123001-8	Manter local de trabalho que não disponha de saídas em número suficiente para o abandono do local com rapidez e segurança, em caso de emergência ou manter local de trabalho cujas saídas sejam dispostas de modo que dificulte o abandono do local com rapidez e segurança, em caso de emergência.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 23.2 da NR-23, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	18	01929809-9	123070-0	Deixar de providenciar a sinalização das aberturas e/ou saídas e/ou vias de passagem, por meio de placas ou sinais luminosos, indicando a direção da saída.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 23.2.5 da NR-23, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	19	01929810-2	123089-1	Deixar de recarregar os extintores de incêndio do tipo espuma anualmente.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 23.14.5 da NR-23, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
✓	20	01929811-1	124219-9	Manter alojamento com piso em desacordo com o disposto na NR-24.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.8 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.

Insta esclarecer que o Art. 7º da Portaria 148/96 do MTE trata do tema relativo à lavratura do auto de infração e esclarece que pode o mesmo, por exceção, ser lavrado em local diverso da inspeção quando, a teor dos Incisos I e II, esse não ofereça condições para a sua lavratura ou possa perturbar o funcionamento do estabelecimento fiscalizado. Deste modo, registra-se que em razão da ausência de condições de operacionalidade na sede do estabelecimento, bem como da ausência de diversos documentos que não se encontravam para a pronta apreciação da fiscalização, a lavratura desses autos foi realizada na sede da SRTE/MT, onde foi encerrada a fiscalização.

10 DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

Passa-se a relatar as diversas irregularidades constatadas na presente ação fiscal, que contemplou o estabelecimento “Hotel São Marcos”, cuja propriedade e administração é realizada pelo Sr. [REDACTED]

10.1 DO REGISTRO DE EMPREGADOS E CTPS

Tanto nas inspeções realizadas *in loco*, como na auditoria dos documentos apresentados à fiscalização do trabalho, constatou-se que o empregador não registrou 03 (três) empregados, alijando os obreiros de seus direitos trabalhistas mais básicos.

Faz-se mister destacar os elementos da relação de emprego encontrados durante a fiscalização:

A) PESSOALIDADE: É inquestionável a presença da pessoalidade, pois embora os empregados não sejam dotados de elevado grau de escolaridade, a qualificação profissional é calcada requisitos mínimos de leitura e escrita experiência na elaboração de pequenos reparos, no caso do trabalhador [REDACTED] e conhecimentos básicos de faxina, no caso de [REDACTED]

O nível sócio-econômico desses trabalhadores viabiliza a contratação dessa mão de obra, porque ansiando urgentemente por trabalho, sujeitam-se àqueles que lhes possibilitam essa oportunidade, mesmo em total submissão a condições degradantes de trabalho e de vida.

B) SUBORDINAÇÃO: Flagrante a presença da subordinação ao poder direutivo do empregador, que administra diretamente a prestação de serviços, determina o horário das escalas de serviço e tarefas, contrata e demite empregados, oferece refeições e alojamento durante as jornadas de trabalho.

C) ONEROSIDADE: A onerosidade contratual existe na promessa de, embora não fornecer pagamento em espécie, conceder ao empregado o alojamento e a alimentação.

Ilustrando elementos de subordinação e onerosidade, destacamos os seguintes trechos da declaração do Sr. [REDACTED] em anexo às fls. A24 a A27, à fiscalização do trabalho:

"(...) Que começou a trabalhar no Hotel São Marcos no dia 15 de janeiro de 2011, que no início do mês de janeiro de 2011 se hospedou no Hotel e uma semana depois de se hospedar o proprietário (José Luiz) propôs ao depoente o trabalho como recepcionista, no período noturno, tendo o depoente aceitado; que pelo serviço de recepcionista o depoente não recebeu qualquer valor em espécie; que o depoente fica alojado em um dos quartos do hotel; a contrapartida pelo serviço era a isenção no pagamento da hospedagem do quarto e teria a refeição noturna fornecida pelo empregador; além de recepcionista o depoente também se propôs a fazer pequenos reparos no hotel; que o valor desses reparos seriam combinados individualmente, em cada caso (...)"

"(...) que trabalha com recepcionista das 19h00 às 08h00 do dia seguinte (...)"

"(...) Que as vezes que trabalhou no hotel "foi de comum acordo, pois o depoente faz bico e tem dificuldades de pagar o hotel"; assim, afirma o depoente "como o depoente (sic) estava precisando de um recepcionista eles uniram o último ao agradável (...)"

No mesmo sentido, destacamos os seguintes trechos da declaração do Srs. [REDACTED], em anexo às fls. A24 a A27, à fiscalização do trabalho:

"(...) Que apenas depois que conheceu [REDACTED] e passaram a morar juntos é que começou a prestar serviços de recepcionista aos domingos, cobrindo folgas de [REDACTED] no período noturno; que a depoente também lava os lençóis que são utilizados pelos hóspedes; que também forra as camas; que aos domingos, além de recepcionista efetua faxina no hotel; que não recebe qualquer valor por esses serviços; que apenas não paga a diária de seu quarto no domingo, quando fica na recepção; que a depoente paga R\$ 20,00 (vinte Reais) pela diária do hotel; que paga o hotel todos os dias; apenas não paga a diária do domingo; que não paga a refeição noturna, que é fornecida pelo hotel (...)"

"(...) Que durante as semanas gasta em torno de 1h30 minutos para lavar as roupas de cama e arrumar as camas; que no domingo começa a trabalhar às 8h00 e para às segundas feiras às 09hs; que antes da depoente, quem ficava na recepção aos domingos era uma pessoa conhecida como [REDACTED]; que no início do mês de janeiro o empregador dispensou [REDACTED] e solicitou a depoente que ficasse na recepção aos domingos; que o empregador pagava R\$ 45,00 ao "Paraná" pelo serviço que prestava aos domingos; que o empregador não quis pagar o mesmo valor à depoente, apenas deixou de cobrar a diária aos domingos; que apenas em janeiro de 2010 começou a trabalhar como recepcionista; que desde junho de 2010, quando [REDACTED] começou a trabalhar no hotel, lava lençóis e arruma as camas; que [REDACTED] também lava lençóis e faz arrumação do quartos (...)"

"(...) a refeição fornecida pelo empregador à noite consiste no básico: arroz, feijão, carne e raramente salada (...)".

D) NÃO EVENTUALIDADE: Afere-se a existência do elemento "não eventualidade" na prestação dos serviços contratados, em face das características da atividade, realizada dia após dia.

Paralelamente, constatou-se que os empregados iniciaram o efetivo labor muito antes das 48 (quarenta e oito) horas prescritas para a assinatura das Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Os empregados prejudicados pela irregularidade são: (1) [REDACTED]
[REDACTED]

Faz-se mister destacar que, em 16/03/2010, foi protocolado na SRTE/MT uma carta do empregador juntamente com cópia do livro de registro de hóspedes, comprovante de viagem, carta de opção de compra de imóvel e declarações de [REDACTED], conforme anexo às fls. A91 a A100.

Sobre as declarações apresentadas pelo empregador, em anexo às fls. A097 a A099, destacamos os seguintes trechos registrados ao arreio da legislação trabalhista:

"(...) Por motivo estritamente particular, e de ordem pessoal não posso ser registrada, **abrindo mão, assim dos meus direitos trabalhistas** (grifo nosso)
(...) Declaro que sou feliz no que faço e realizo, e é meu direito ser assim. (...)"
Trecho da declaração da Sr. [REDACTED] em anexo às fls. A99.

"(...) 2. Não reclamo de nenhum direito trabalhista; 3. Não sou funcionário contratado; 4. Apenas nos envolvemos no Hotel, por ser morador e conhecer a sistemática de funcionamento, uma vez que ficamos muito tempo na recepção vendo TV e ocupando o nosso tempo que está sempre livre (grifo nosso) (...)"
Trecho da declaração de [REDACTED], em anexo às fls. A97 e A98.

Pelas irregularidades em tela foram lavrados os Autos de Infração no 01929768-8, em anexo às fls. A19 a A27, capitulado no art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho e 01929771-8, em anexo às fls. A48 a A49, art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

10.2 DO RECOLHIMENTO DE FGTS E CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Verificou-se que o empregador deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS. O período cujo débito foi identificado é de 11/2008 a 02/2011. Pela irregularidade em tela foi lavrada a NFGC - Notificação para recolhimento do FGTS e da Contribuição Social n. 506.473.503.

Ainda, verificou-se que o empregador deixou de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, e a indenização compensatória do FGTS incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados. Pela irregularidade em tela foi lavrada a NRFC - Notificação para recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social n. 100.189.199.

O empregador deixou de recolher a contribuição social incidente sobre o montante de todos os depósitos devidos ao FGTS, corrigido e remunerado na forma da lei, relativos ao contrato de trabalho de empregado despedido sem justa causa, à alíquota de 10% (dez por cento).

10.3 DO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O empregador deixou de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, mesmo tendo sido notificado formalmente pela fiscalização do trabalho.

A referida notificação, em anexo às fls. A15 a A16, se deu considerando a constatação inequívoca de submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho e de vida, com redução à condição de trabalho escravo. Nesse sentido, o empregador deu causa à rescisão indireta dos contratos de trabalho.

Lavrado o Auto de Infração n. 01929769-6, em anexo às fls. A42 a A45, art. 477, § 6º, alínea “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho.

10.4 DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme depreendido dos depoimentos dos trabalhadores encontrados na inspeção *in loco*, foram verificadas diversas irregularidades relativas à jornada de trabalho. Dentre elas destacamos que os trabalhadores que laboram na função de recepcionistas, tanto no período diurno como no noturno, laboram 11 (onze) horas diárias.

A situação ainda é mais grave quanto a jornada da recepcionista [REDACTED] que inicia seus trabalhos às 08:00 h de domingo e encerra suas funções às 09:00 h na segunda feira.

Segundo os depoimentos dos trabalhadores, verificou-se que ainda sobre as jornadas de trabalho, há graves irregularidades quanto à concessão dos intervalos de descanso, tanto intra como inter jornada. Faz-se mister destacar que, além dos depoimentos, a existência de apenas 03 (três) obreiros, não registrados, que laboram em escala de revezamento elaborada pelo empregador, de forma a contemplar as 24 horas de funcionamento do estabelecimento, confirma as irregularidades quanto a jornada e períodos de descansos legais.

Sobre as declarações dos empregados, destacamos os seguintes trechos registrados ao arrepião da legislação trabalhista:

"(...) Que no domingo começa a trabalhar às 08h00 e para na segunda feira às 09h00 (...)" Trecho da declaração de [REDACTED] em anexo às fls. A40 a A41.

"(...) Que trabalha de recepcionista das 19h00 às 08h00 do dia seguinte (...) Que a recepcionista do período diurno se chama [REDACTED] trabalha das 08h00 às 19:00, de segunda a sábado; Que [REDACTED] trabalha aos domingos no período diurno e noturno (...)" Trecho da declaração de [REDACTED], em anexo às fls. A38 a A39.

10.5 DA REMUNERAÇÃO

Constatou-se que o empregador deixou de incluir no salário do empregado, para todos os efeitos legais, as parcelas referentes a horas extras e adicionais noturnos.

Os trabalhadores encontrados pela fiscalização do trabalho exerciam a função de recepcionista, mas também eram responsáveis por lavar os lençóis e toalhas do hotel, bem como de prestar serviços de manutenção e limpeza em geral.

A emprega [REDACTED] laborava no período diurno, das 08h00 às 19h00. [REDACTED] laborava das 19h00 às 08h00 do dia seguinte. [REDACTED] laborava aos domingos e segundas-feiras, iniciando a jornada às 08h00 do domingo e parando às 08h00 da segunda-feira, cobrindo folga semanal de [REDACTED]

A inspeção *in loco* ocorreu por volta das 19h00, do dia 24/02, quando se dava a troca do turno entre [REDACTED] tendo sido entrevistados os dois trabalhadores. Também foi entrevistada a trabalhadora [REDACTED] que estava no local. Constatou-se que [REDACTED] ficavam alojados em dois quartos do hotel. Restou evidenciado, também, que estes dois obreiros não recebiam salário em espécie.

Recebiam como contraprestação por seus serviços apenas uma refeição diária (jantar), além de estarem isentos do pagamento da hospedagem do hotel. Portanto, ficou caracterizado que [REDACTED] trabalhavam tão-somente em troca da moradia e da alimentação, o que é legalmente vedado. É certo que o ordenamento jurídico permite que o empregador efetue descontos do salário dos seus empregados a título de moradia e alimentação (20% alimentação e 25% moradia), porém veda que a prestação de serviço se dê apenas em troca da alimentação e da moradia, como ocorria no presente caso.

Lavrados o Auto de Infração nº 01929803-0, em anexo às fls. A58 a A59, capitulado no art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho.

11 DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Por tratar-se de uma etapa desenvolvida em ambiente urbano, com características comerciais, a análise das condições de segurança e saúde foi realizada sob o enfoque das Normas Regulamentadoras, em especial a NR 03 - Embargo ou Interdição, Norma NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional, NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais, NR 23 - Proteção Contra Incêndios, e NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

11.1 DO PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO E DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA

Constatou-se que o empregador deixou de elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO.

Esses programas são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis, trabalhistas e previdenciários.

Faz-se senhor destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente.

Pelas irregularidades em tela foram lavrados os Autos de Infração no 01929774-2, em anexo às fls. A54 a A55, e 01929773-4, em anexo às fls. A52 a A53, capitulado no art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea “a”, da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994 art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.

11.2 DAS MEDIDAS DE COMBATE E PREVENÇÃO A INCÊNDIOS E SEUS RISCOS

Constatou-se que o empregador supramencionado, de forma negligente, deixou de implementar diversas medidas obrigatórias de combate e prevenção a incêndios. Nota-se que, como conceito basilar de segurança, é necessário que exista uma conscientização dos administradores quanto aos riscos da ocorrência de um princípio de incêndio nos empreendimentos gerenciados por eles.

Na inspeção realizada nos alojamentos oferecidos aos trabalhadores foram encontrados somente 02 (dois) extintores afixados na parede da entrada do estabelecimento. Estes dispositivos encontravam, sem sinalização adequada, instalados em local inadequado e em inobservância de outros requisitos obrigatórios determinados pela NR 23.

Destaca-se que a instalação correta de extintores, tanto no número suficiente, local de instalação e sinalização adequada é fundamental, uma vez que esses equipamentos são os dispositivos mínimos de combate a incêndio, comuns a qualquer edificação seja qual for a classificação da mesma.

Necessário se faz ressaltar que além da necessidade da existência de extintores, é importante que se faça um mapeamento para que estes fiquem instalados em localização correta, assim como é indispensável o controle de sua manutenção e recarga. Ademais, todos os empregados deveriam receber treinamento específico sobre medidas básicas de combate a incêndio.

Como agravante, destaca-se ainda que além da ausência de equipamento e instrução ao combate a incêndio, os empregados não receberam orientação e treinamento sobre as rotas de fuga na ocorrência deste. Rotas estas que deveriam, inclusive, receber sinalização. O local só possuía uma porta de saída pela qual se poderia escapar na ocorrência de um sinistro, uma vez que os alojamentos se encontravam aos fundos do estabelecimento, sem comunicação com áreas destinadas ao escape de pessoas em caso de incêndios.



À direita: detalhe da única entrada e saída do estabeleciamento. Não existia qualquer outra comunicação que possibilitasse a saída de pessoas do local em caso de incêndio, sujeitando os trabalhadores que ali laboravam e estavam alojados a graves riscos. À esquerda: O alojamento do estabeleciamento que era oferecido aos trabalhadores era uma estrutura precariamente construída aos fundos do mesmo. Encontrava-se em péssimas condições de conforto, segurança e higiene.

A Lei de Segurança contra Incêndio e Pânico de Mato Grosso (Lei 8.399, de 22 de dezembro de 2005) dispõe em seus anexos que os locais destinados a alojamento são enquadrados como pertencentes ao grupo A-3 (tabela 1); na tabela 7, que classifica a irregularidade conforme a sua gravidade. Verifica-se que a inexistência, ausência ou falta de quaisquer sistemas, instalações ou dispositivos previstos na referida lei, constituem grave risco.

Paralelamente, a Norma Técnica do Corpo de Bombeiros N° 07/2009, em seu anexo A, determina que a carga de incêndio para os estabelecimentos enquadrados no grupo A3 deve ser no mínimo de 300 (q_{fi}) em MJ/m².

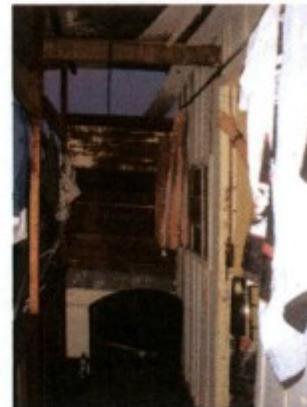
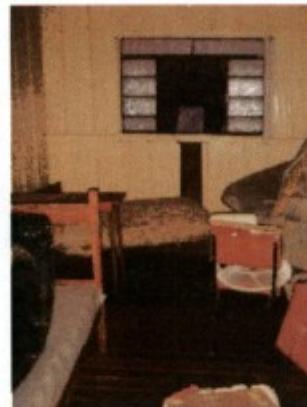
Conforme preconizado na NR 23, que dispõe sobre a proteção contra incêndios, todos os estabelecimentos devem possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; equipamento suficiente para combater o fogo em seu início; e, principalmente pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos.

Restou claro que o estabelecimento ora fiscalizado não obedecia a qualquer destas determinações legais.

11.3 DAS CONDIÇÕES DAS ACOMODAÇÕES DO ALOJAMENTO

De acordo com a NR 24, que dispõe sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, alojamento é o local destinado ao repouso dos operários. A referida NR determina que nos alojamentos sejam obedecidas algumas instruções gerais de uso, entre elas destaca-se: “*todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos eles serão pulverizados de 30 (trinta) em 30 (trinta) dias*” (...) “*os sanitários deverão*

ser desinfetados diariamente"; (...) "o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado".



Os locais oferecidos a título de alojamentos se encontravam em total precariedade, tanto dos itens de segurança, como nas condições de higiene e conforto. Apresentavam rachaduras, infiltrações, buracos, goteiras, grande quantidade de lixo, pisos desnivelados, dentre outras irregularidades. À esquerda: detalhe do quarto utilizado como alojamento da empregada [REDACTED] que por causa do furo do telhado e do forro tinha que se utilizar de balde para conter as infiltrações decorrentes das goteiras. Ao centro: Verifica-se que as janelas danificadas e sem vidros. À direita: verificamos que as roupas utilizadas pelos obreiros era pendurada em varais improvisados.

O alojamento oferecido aos obreiros que laboravam no Hotel São Marcos constituía-se de um pavimento superior de madeira, cuja estrutura encontrava-se precária, demonstrando, inclusive, condições de risco de desabamento.

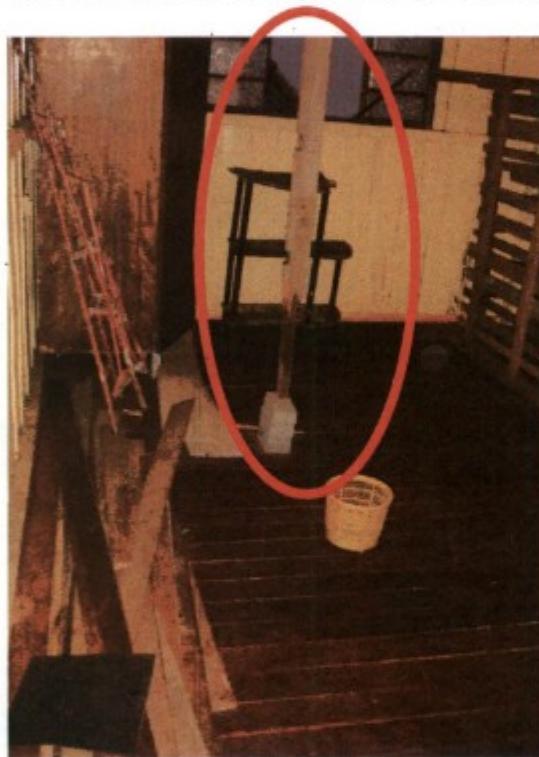
O que se encontrou foi roupa espalhada por todos os quartos; higiene precária; janelas sem vidros; estruturas inadequadas; goteiras; vazamentos; instalações elétricas expostas; lixo, enfim, condições que vão totalmente de encontro ao preconizado pela legislação. Em oitiva dos empregados descobriu-se até que, por vezes, as refeições eram realizadas nos quartos. O que foi confirmado pela presença de restos de embalagens e louças usadas.



À esquerda: detalhe do forro do quarto oferecido à empregada [REDACTED] que encontrava-se em precária condição de segurança, com furos, goteiras, próximo ao desabamento. À direita: o fato dos obreiros prepararem e tomarem nos locais de alojamento pioravam, ainda mais, as já precárias condições de higiene do local. Nos quartos dos alojamentos eram consumidas refeições e bebidas alcoólicas.



Ainda que a fiscalização do trabalho fosse omissa quanto aos comandos da norma que determinam medidas para as camas, armários, janelas, pé direito, dentre outros; o alojamento em questão jamais poderá ser considerado apto para acomodação de funcionários nas condições em que se encontra.



No detalhe aos lado, verificamos a condição gravíssima de improvisação que visava “sustentar” a precária estrutura do alojamento.

Tratam-se de vários pedaços de madeira, pregados entre si, calçados por 03 (três) tijolos. Essa precariedade dá sustentação a uma viga de madeira do teto do estabelecimento.

Tal improviso visa impedir o desabamento do teto do alojamento.

11.4 DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As instalações sanitárias dos alojamentos também são regidas pela NR 24. Entre as várias disposições contidas em norma, tem-se a determinação que “os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho”.

Outra determinação é que os “chuveiros poderão ser de metal ou de plástico e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede”, podendo “dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho”.



Quanto ao piso e paredes dos banheiros rege a norma que estes “*devem ser revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável*”.



Higiene, limpeza e adequação aos comandos normativos estão distantes da realidade flagrada pela fiscalização realizada no local.

Os banheiros estavam sujos e mal cheirosos; as paredes possuíam revestimento quebrado e encardido. O piso também não atendia às exigências contidas em norma, em especial quanto a higiene.

Constata-se, pois, mais uma vez, a conduta do empregador ao permitir tal situação está em contrariedade ao que determina a legislação.

11.5 DO RISCO DE CONTÁGIO DE DOENÇAS INFECTOCONTAGIOSAS

Um dos pré-requisitos para que o início das atividades de um empregado é a realização prévia de exame médico admissional. Reza ainda a legislação que também sejam realizados exames periódicos durante a vigência do contrato de trabalho.

Paralelamente, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis, trabalhistas e previdenciários.

Faz-se mister destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente.

No estabelecimento ora fiscalizado, todos os empregados encontravam-se submetidos ao completo descaso quanto à proteção de sua saúde, o que constitui grave descumprimento de preceito legal.

Ao se verificar a realidade do local em que estavam alojados os empregadas, sem higiene, com uso coletivo de banheiro, sem ventilação satisfatória, pois alguns cômodos sequer possuíam janela para o exterior, configura-se o ambiente perfeito para

proliferação de doenças infecto-contagiosa, dentre elas a tuberculose, transmitida pela via respiratória:

Dadas as condições propícias, caso um obreira viesse a contrair determinado tipo de doença, todas as demais estariam expostas a risco de contaminação.

Mas tal descumprimento é ainda mais grave quando consideramos que uma das atividades desenvolvidas naquele estabelecimento, era a “prestação de serviços sexuais”. Ou seja, aqueles funcionários estavam expostas a um rol ainda maior de doenças que podem ser contraídas no trabalho.

A relação sexual é um poderoso meio de contaminação de diversas doenças infectocontagiosas, tais como AIDS, Hepatites B e C, além de todas as doenças sexualmente transmissíveis. Diariamente assistimos na mídia as campanhas de incentivo ao sexo seguro para combater a propagação de tais doenças, que por vezes levam o portador à morte.

Porém, não só o sexo é capaz de propagar tais doenças, uma vez que se transmitem também pela saliva, pelo uso coletivo de instalações sanitárias, pelo sangue, dentre outros.

12 DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS

No curso da ação fiscal em tela, foram adotadas as seguintes providências:

12.1 INSPEÇÕES E DEPOIMENTOS

A ação contou com a participação de um efetivo de mais de 50 (cinquenta) servidores representantes de diversas instituições, dentre elas o Ministério do Trabalho e Emprego e a Polícia Civil do Estado de Mato Grosso.

O grupo se dividiu de forma a contemplar 04 (quatro) estabelecimentos, localizados na região do “beco do candeeiro”, centro norte, Cuiabá, MT, onde haviam fortes indícios de exploração sexual de menores, fraude a direitos trabalhistas, dentre outras irregularidades. O presente relatório se limitará a relatar as providências adotadas pela fiscalização do trabalho no estabelecimento “Hotel São Marcos”, J.L. Zanetti – ME, CNPJ 07.264.587/0001-95, de propriedade de [REDACTED] CPF: [REDACTED]

Inicialmente, a equipe realizou reunião na sede da Diretoria Metropolitana Adjunta da Polícia Civil, às 17:00 h, onde aguardou a primeira abordagem da equipe do Grupo de Operações Especiais - GOE de forma a garantir a segurança tanto da equipe de fiscalização, como dos trabalhadores e de demais pessoas presentes nas cercanias do estabelecimento.

Durante a abordagem da fiscalização do trabalho foram realizadas inspeções nos locais de prestação de serviço e áreas de vivência, incluindo instalações sanitárias e supostos alojamentos de trabalhadores.

Também foi realizada a identificação de todos os trabalhadores que se encontravam no estabelecimento, com a realização de entrevistas com vistas ao registro diverso

informações, dentre elas: nome do trabalhador, data de início das atividades, remuneração percebida, função e atividades desenvolvidas, elementos da relação de emprego e local de origem.

12.2 RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Considerando a constatação inequívoca, em decorrência de ação de fiscalização empreendida por esta SRTE/MT, de submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho e de vida, bem como da existência de jornada exaustiva de trabalho, com redução à condição de trabalho escravo, foi determinado ao empregador:

- Efetuar a rescisão do contrato de trabalho dos empregados listados na planilha de verbas rescisórias, em anexo às fls. A44 a A45, uma vez que, por ter submetido os obreiros as condições constatadas na presente ação fiscal, deu causa à rescisão indireta dos contratos de trabalho³;
- Responsabilizar-se pelas despesas de alimentação e estadia dos referidos trabalhadores resgatados até a data de quitação de verbas trabalhistas e retorno às cidades de origem.

A relação estabelecida entre o empregador ora fiscalizado e seus empregados era realizada à margem do que determina a legislação trabalhista, em especial quanto ao pagamento de verbas trabalhistas.

Independentemente de outros serviços prestados pelo empregador, bem como adicionais, tais como noturno e horas extras, incluindo suas repercussões, a fiscalização

³ “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;”

FUNDAMENTOS DOUTRINÁRIOS PARA RESCISÃO INDIRETA: De acordo com doutrinadores, o trabalho sob condições perigosas – perigo manifesto de mal considerável – enseja rescisão indireta com base no artigo 483, c, da CLT. [REDAÇÃO] abordando maus-tratos, sustenta que este preceito do artigo 483 consolidado “está estritamente ligado ao cumprimento de normas e recomendações de higiene e segurança nos locais de trabalho. Se exposto a risco evidente para a sua saúde ou incolumidade física e até mesmo mental ou psíquica, o empregado pode pedir a rescisão indenizada do contrato”. [REDAÇÃO] ainda segue afirmando que: “Comprovada pelo empregado a situação de perigo manifesto de mal considerável, não importa que tal situação esteja ausente das normas e recomendações oficiais, pois o empregador tem o dever de vigilância e responde por culpa *in vigilando*. O perigo manifesto é o risco evidente que se revela ao observador atento, o mal considerável é o resultado previsível da exposição ao referido risco e que pode afetar a integridade física, mental ou psíquica do trabalhador de modo a tornar imprescindível e inadiável a adoção de medidas de proteção ou prevenção”. Dessa forma, o pressuposto essencial tipificado na justa causa em tela é a preventividade. [REDAÇÃO]

[REDAÇÃO] ressalta esse aspecto, dizendo: “O dispositivo da alínea c, em exame, tem caráter preventivo. Não visa aos fatos consumados, que se regerão pela lei de acidentes. Na verdade, correr perigo significa iminência do evento, mas não a sua consumação”. Já [REDAÇÃO] esclarece a norma em comento dizendo que “Não é necessário que o ‘perigo manifesto’ produza dano à pessoa do empregado, e sim, apenas, que possa causar ‘mal considerável’”. Pode-se, neste particular, emprestar do Direito Penal o conceito de maus-tratos na lição de [REDAÇÃO] comentando as normas do art. 136 do Código Penal: “O crime de maus-tratos, segundo o dito artigo, é o fato de quem, dolosamente, expõe a perigo a vida ou saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância (...) quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina. A especial relação intercedente entre os sujeitos ativo e passivo pode ser de direito público ou administrativo”.

do trabalho limitou-se a incluir nos cálculos em tela a remuneração incontrovertida referente à diária que os obreiros deveriam pagar com seu trabalho para que pudessem permanecer alojados no estabelecimento.

12.3 ENTREGA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO, INTERDIÇÃO E PLANILHA DE VERBAS

Considerando a recusa do empregador em comparecer no local determinado pela fiscalização em 28/02/2010 e, ainda, a recusa em receber e assinar qualquer documento quando da segunda inspeção no estabelecimento, em 01/03/2010, os Autos de Infração, Planilha de Verbas Rescisórias e Termo de Interdição foram devidamente lavrados e encaminhados por via postal.

Destacamos que todos os procedimentos realizados estão devidamente documentados através de termos de depoimentos/entrevistas, fotografias, filmagens e Autos de Infração lavrados no curso da ação fiscal.

13 DO RELATÓRIO DE FILMAGENS

Informamos que a operação foi filmada em vídeo cujos originais encontram-se anexados ao original do presente relatório de fiscalização.

Titulo	Local	Observações
SDV_0001	Alojamento do Hotel São Marcos	Inspeção no local fornecido a título de alojamento aos trabalhadores; entrevista com o trabalhador [REDACTED] constatação de diversas irregularidades.
SDV_0002	Alojamento do Hotel São Marcos	Inspeção no local fornecido a título de alojamento aos trabalhadores; entrevista com a trabalhadora [REDACTED] constatação de diversas irregularidades.

14 DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Visando discorrer sobre o conceito de dignidade humana, recorremos a Immanuel Kant, que na sua investigação sobre o núcleo da teoria do conhecimento, nos presenteia com a conclusão de que toda pessoa é um ser de dignidade própria, em que tudo o mais tem significação relativa. "Só o homem não existe em função de outro e por isso pode levantar a pretensão de ser respeitado como algo que tem sentido em si mesmo".

Cada indivíduo, cada ser humano é, para Kant, um fim em si mesmo, tendo dessa forma, valor absoluto, não podendo ser usado como meio, ou seja, instrumento para algo. Possuindo, pois, dignidade.

Não se pode restringir o conceito de dignidade tão somente aos direitos reconhecidos e instigados na sociedade pelos órgãos de fiscalização, mas, sobretudo, como a necessidade do indivíduo em sentir-se e encontrar-se adequado ao ambiente em que vive, possuindo condições de garantir sua sobrevivência e de sua família sem / comprometer sua condição como ser humano, vivendo em um padrão considerado co-digno.

Desta feita, preleciona Alexandre de Moraes:

"A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos". (MORAES, 2002, p. 128-129).

É o resultado dos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal).

Não é demais lembrar que a dignidade da pessoa humana é princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Segundo ensina o mestre Canotilho, "é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas". Nesses termos, a dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Nessa mesma linha, também preceitua a Constituição da República que o direito de propriedade deverá atender à sua função social (Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais - artigo 5º, incisos XXII e XXIII). Assim, ao atribuir função social ao direito de propriedade - antes exclusivamente tratado pelo Direito Civil – impôs a obrigação de promover o bem estar coletivo, este fundado na dignidade da pessoa humana.

Por óbvio, o adequado cumprimento da função social da propriedade não se vincula exclusivamente à produtividade, restringindo-se ao alcance do elemento econômico. Prioritariamente, deve propiciar a melhor utilização dos seus recursos, a fim de estabelecer relações sociais mais equitativas.

Faz-se mister registrar que a dignidade é bem jurídico inalienável e irrenunciável. A doutrina nos contempla com a análise do julgado francês do caso *arrêt du lanceur de nains*, quando o Estado Francês proibiu, por entender como atentatório à dignidade da pessoa humana, o arremesso de anões em um espetáculo onde era possível lançá-los de um canhão para sobre colchões. Nesse julgado, os anões apresentaram defesa alegando que necessitavam da atividade para sua subsistência, porém, a defesa foi negada e a casa de espetáculos obrigada a cessar tal apresentação.

Diferentemente daqueles que espontaneamente prestam serviços de ordem sexual encarando tal atividade de maneira profissional, a condição dos profissionais do sexo pode ser interpretada como degradante, quando submetidos a essa situação, sujeitam-se por necessidade ou mediante coação em situações-limite.

Essa classe de indivíduos que, como qualquer outra, busca prover sua família através do fruto de seu trabalho. No entanto, ao não se garantirem as mínimas condições laborais com respeito à integridade moral e física do trabalhador, bem como a uma contraprestação pecuniária mínima, não haverá dignidade que subsista.

Neste contexto, as ações fiscais desenvolvidas são a resposta da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso às inúmeras solicitações dos diversos atores sociais, já que, nessas atividades, tem-se verificado, reiteradamente, a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo.

Feitas estas considerações, passamos a relatar as condições em que foram encontrados os trabalhadores que laboravam no Hotel São Marcos, todos empregados de [REDACTED] – CPF: [REDACTED]

14.1 DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel Regional constatou que 02 (dois) trabalhadores estavam submetidos a condições de trabalho e vida que aviltam a dignidade humana e caracterizavam situação de trabalho degradante, com indícios de submissão, de tais trabalhadores, à condição análoga a de escravos, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal.

Preceitua o artigo 149 do Código Penal, em redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003, in verbis:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (...).”

Nestes termos, caracteriza-se o trabalho análogo ao de escravo pelo cerceamento da liberdade e pela coação (moral, econômica ou física). Muito embora destituído do cerceamento da liberdade, ou seja, o empregado não é proibido ou impedido de exercer o seu direito de ir e vir, também incide neste tipo penal o trabalho em jornadas exaustivas ou em condições degradantes, forma mais comum de crime contra o ser humano praticado no âmbito das relações de trabalho.

Vejamos, então, o que se considera trabalho em condições degradantes. Degradante é sinônimo de humilhante e deriva do verbo degradar; é o ato ou fato que provoca degradação, desonra. Degradação é o ato ou o efeito de degradar. Degradar é privar de graus, títulos, dignidades, de forma desonrante. Degradar é o oposto a graduar, a promover; degradar é despromover. Degradeante é o fato ou ato que despromove, que rebaixa, que priva do status ou do grau de cidadão; que nega direitos inerentes à cidadania; que despromove o trabalhador tirando-o da condição de cidadão, rebaixando-o a uma condição semelhante à de escravo, embora sem ser de fato um escravo. Portanto, trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral.

O trabalho degradante afronta os direitos humanos laborais consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e abrigados pela Constituição da República Federativa do Brasil, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras - NR, entre outras normas jurídico-laborais.

Identifica-se um trabalho degradante passando a relação de trabalho pelo crivo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Constituição da República Federativa do Brasil, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras.

Prescrevem os artigos XXIII, XXIV e XXV da Declaração Universal de Direitos Humanos que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas e a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

A Constituição Federal trata do tema em vários dispositivos, entre eles podemos citar os incisos II, III e IV do artigo 1º, que visa garantir a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os incisos I, III e IV do artigo 3º coloca entre os objetivos fundamentais da República Brasileira uma sociedade livre, justa e solidária, sem pobreza, marginalização e desigualdades, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Destacamos ainda os artigos 4º, II; 5º III; 6º; 7º, XXII, XXVIII; 170, III; 186, III, IV e 193, todos fundamentando o combate à prática do trabalho análogo ao de escravo.

Assim, confrontamos o trabalho degradante nos ambientes de trabalho inadequados que são disponibilizados aos trabalhadores, onde verificamos especialmente a afronta ao Capítulo V da CLT – Da Segurança e Medicina do Trabalho, e, principalmente, o descumprimento das Normas Regulamentadoras. O descumprimento dessas normas é que, na prática, se configura a negativa da cidadania que o empregador deve garantir aos seus empregados.

a) Dos alojamentos encontrados

Conforme já relatado no presente relatório, graves irregularidades foram encontradas durante as inspeções nos supostos “alojamentos de empregados” fornecido pelo empregador.

Constatou-se que o empregador supramencionado, de forma negligente, deixou de implementar diversas medidas obrigatórias de combate e prevenção a incêndios. Nota-se que, como conceito basilar de segurança, é necessário que exista uma conscientização dos administradores quanto aos riscos da ocorrência de um princípio de incêndio nos empreendimentos gerenciados por eles.

Na inspeção realizada nos alojamentos oferecidos aos trabalhadores foram encontrados somente 02 (dois) extintores afixados na parede da entrada do estabelecimento. Estes dispositivos encontravam, sem sinalização adequada, instalados em local inadequado e em inobservância de outros requisitos obrigatórios determinados pela NR 23.

Destaca-se que a instalação correta de extintores, tanto no número suficiente, local de instalação e sinalização adequada é fundamental, uma vez que esses equipamentos s

os dispositivos mínimos de combate a incêndio, comuns a qualquer edificação seja qual for a classificação da mesma.

Necessário se faz ressaltar que além da necessidade da existência de extintores, é importante que se faça um mapeamento para que estes fiquem instalados em localização correta, assim como é indispensável o controle de sua manutenção e recarga. Ademais, todos os empregados deveriam receber treinamento específico sobre medidas básicas de combate a incêndio.

Como agravante, destaca-se ainda que além da ausência de equipamento e instrução ao combate a incêndio, os empregados não receberam orientação e treinamento sobre as rotas de fuga na ocorrência deste. Rotas estas que deveriam, inclusive, receber sinalização. O local só possuía uma porta de saída pela qual se poderia escapar na ocorrência de um sinistro, uma vez que os alojamentos se encontravam aos fundos do estabelecimento, sem comunicação com áreas destinadas ao escape de pessoas em caso de incêndios.

A Lei de Segurança contra Incêndio e Pânico de Mato Grosso (Lei 8.399, de 22 de dezembro de 2005) dispõe em seus anexos que os locais destinados a alojamento são enquadrados como pertencentes ao grupo A-3 (tabela 1); na tabela 7, que classifica a irregularidade conforme a sua gravidade. Verifica-se que a inexistência, ausência ou falta de quaisquer sistemas, instalações ou dispositivos previstos na referida lei, constituem grave risco.

Paralelamente, a Norma Técnica do Corpo de Bombeiros N° 07/2009, em seu anexo A, determina que a carga de incêndio para os estabelecimentos enquadrados no grupo A3 deve ser no mínimo de 300 (qfi) em MJ/m².

Conforme preconizado na NR 23, que dispõe sobre a proteção contra incêndios, todos os estabelecimentos devem possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; equipamento suficiente para combater o fogo em seu início; e, principalmente pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos.

Restou claro que o estabelecimento ora fiscalizado não obedecia a qualquer destas determinações legais.

De acordo com a NR 24, que dispõe sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, alojamento é o local destinado ao repouso dos operários. A referida NR determina que nos alojamentos sejam obedecidas algumas instruções gerais de uso, entre elas destaca-se: “todo quarto ou instalação deverá ser conservado limpo e todos eles serão pulverizados de 30 (trinta) em 30 (trinta) dias” (...) “os sanitários deverão ser desinfetados diariamente”; (...) “o lixo deverá ser retirado diariamente e depositado em local adequado”.

O alojamento oferecido aos obreiros que laboravam no Hotel São Marcos constituía-se de um pavimento superior de madeira, cuja estrutura encontrava-se precária, demonstrando, inclusive, condições de risco de desabamento.

O que se encontrou foi roupa espalhada por todos os quartos; higiene precária; janelas sem vidros; estruturas inadequadas; goteiras; vazamentos; instalações elétricas expostas; lixo, enfim, condições que vão totalmente de encontro ao preconizado pela legislação. Em oitiva dos empregados descobriu-se até que, por vezes, as refeições eram realizadas nos quartos. O que foi confirmado pela presença de restos de embalagens e louças usadas.

Ainda que a fiscalização do trabalho fosse omissa quanto aos comandos da norma que determinam medidas para as camas, armários, janelas, pé direito, dentre outros; o alojamento em questão jamais poderá ser considerado apto para acomodação de funcionários nas condições em que se encontra.

b) Das instalações sanitárias

As instalações sanitárias dos alojamentos também são regidas pela NR 24. Entre as várias disposições contidas em norma, tem-se a determinação que “os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho”.

Outra determinação é que os “chuveiros poderão ser de metal ou de plástico e deverão ser comandados por registros de metal a meia altura na parede”, podendo “dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho”.

Quanto ao piso e paredes dos banheiros rege a norma que estes “devem ser revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável”.

Constata-se, pois, mais uma vez, a conduta do empregador ao permitir tal situação está em contrariedade ao que determina a legislação.

c) Do risco de contágio de doenças infectocontagiosas:

Um dos pré-requisitos para que o início das atividades de um empregado é a realização prévia de exame médico admissional. Reza ainda a legislação que também sejam realizados exames periódicos durante a vigência do contrato de trabalho.

Paralelamente, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO são partes integrantes do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, atuando na preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Sua principal importância é garantir a manutenção das condições ambientais ocupacionais dentro dos limites de tolerância promovendo o bem estar do trabalhador. Assim, previne ações judiciais decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho evitando custos econômicos relacionados a processos jurídicos cíveis trabalhistas e previdenciários.

Faz-se mister destacar que a ausência dos supramencionados programas indicam, da mesma forma, a ausência do acompanhamento das condições de saúde e de segurança oferecidas pelo estabelecimento por um profissional competente.

No estabelecimento ora fiscalizado, todos os empregados encontravam-se submetidos ao completo descaso quanto à proteção de sua saúde, o que constitui grave descumprimento de preceito legal.

Ao se verificar a realidade do local em que estavam alojados os empregadas, sem higiene, com uso coletivo de banheiro, sem ventilação satisfatória, pois alguns cômodos sequer possuíam janela para o exterior, configura-se o ambiente perfeito para a proliferação de doenças infecto-contagiosa, dentre elas a tuberculose, transmitida pela via respiratória.

Dadas as condições propícias, caso um obreira viesse a contrair determinado tipo de doença, todas as demais estariam expostas a risco de contaminação.

Mas tal descumprimento é ainda mais grave quando consideramos que uma das atividades desenvolvidas naquele estabelecimento, era a “prestação de serviços sexuais”. Ou seja, aqueles funcionários estavam expostas a um rol ainda maior de doenças que podem ser contraídas no trabalho.

A relação sexual é um poderoso meio de contaminação de diversas doenças infectocontagiosas, tais como AIDS, Hepatites B e C, além de todas as doenças sexualmente transmissíveis. Diariamente assistimos na mídia as campanhas de incentivo ao sexo seguro para combater a propagação de tais doenças, que por vezes levam o portador à morte.

Porém, não só o sexo é capaz de propagar tais doenças, uma vez que se transmitem também pela saliva, pelo uso coletivo de instalações sanitárias, pelo sangue, dentre outros. Paralelamente as condições degradantes encontradas, as irregularidades caracterizavam risco grave e iminente e ensejaram a lavratura do Termo de Interdição referente ao alojamento dos trabalhadores.

d) Da fraude na contratação de trabalhadores:

Tanto nas inspeções realizadas *in loco*, como na auditoria dos documentos apresentados à fiscalização do trabalho, constatou-se que o empregador não registrou 03 (três) empregados, alijando os obreiros de seus direitos trabalhistas mais básicos.

Ilustrando elementos de subordinação e onerosidade, destacamos os seguintes trechos da declaração do Sr. [REDACTED] em anexo às fls. A24 a A27, à fiscalização do trabalho:

“(...) Que começou a trabalhar no Hotel São Marcos no dia 15 de janeiro de 2011, que no inicio do mês de janeiro de 2011 se hospedou no Hotel e uma semana depois de se hospedar o proprietário [REDACTED] propôs ao depoente o trabalho como recepcionista, no período noturno, tendo o depoente aceitado; que pelo serviço de recepcionista o depoente não recebeu qualquer valor em espécie; que o depoente fica alojado em um dos quartos do hotel; a contrapartida pelo serviço era a isenção no pagamento da hospedagem do quarto e teria a refeição noturna fornecida pelo empregador; além de recepcionista o depoente também se

propôs a fazer pequenos reparos no hotel; que o valor desses reparos seriam combinados individualmente, em cada caso (...)"

"(...) que trabalha com recepcionista das 19h00 às 08h00 do dia seguinte (...)"

"(...) Que as vezes que trabalhou no hotel "foi de comum acordo, pois o depoente faz bico e tem dificuldades de pagar o hotel"; assim, afirma o depoente "como o depoente (sic) estava precisando de um recepcionista eles uniram o último ao agradável (...)"

No mesmo sentido, destacamos os seguintes trechos da declaração do Srs. [REDACTED] em anexo às fls. A24 a A27, à fiscalização do trabalho:

"(...) Que apenas depois que conheceu [REDACTED] e passaram a morar juntos é que começou a prestar serviços de recepcionista aos domingos, cobrindo folgas [REDACTED] no período noturno; que a depoente também lava os lençóis que são utilizados pelos hóspedes; que também forra as camas; que aos domingos, além de recepcionista efetua faxina no hotel; que não recebe qualquer valor por esses serviços; que apenas não paga a diária de seu quarto no domingo, quando fica na recepção; que a depoente paga R\$ 20,00 (vinte Reais) pela diária do hotel; que paga o hotel todos os dias; apenas não paga a diária do domingo; que não paga a refeição noturna, que é fornecida pelo hotel (...)"

"(...) Que durante as semanas gasta em torno de 1h30 minutos para lavar as roupas de cama e arrumar as camas; que no domingo começa a trabalhar às 8h00 e para às segundas feiras às 09hs; que antes da depoente, quem ficava na recepção aos domingos era uma pessoa conhecida como [REDACTED]; que no início do mês de janeiro o empregador dispensou [REDACTED] e solicitou a depoente que ficasse na recepção aos domingos; que o empregador pagava R\$ 45,00 ao [REDACTED] pelo serviço que prestava aos domingos; que o empregador não quis pagar o mesmo valor à depoente, apenas deixou de cobrar a diária aos domingos; que apenas em janeiro de 2010 começou a trabalhar como recepcionista; que desde junho de 2010, quando [REDACTED] começou a trabalhar no hotel, lava lençóis e arruma as camas; que [REDACTED] também lava lençóis e faz arrumação do quartos (...)"

"(...) a refeição fornecida pelo empregador à noite consiste no básico: arroz, feijão, carne e raramente salada (...)"

Faz-se mister destacar que, em 16/03/2010, foi protocolado na SRTE/MT uma carta do empregador juntamente com cópia do livro de registro de hóspedes, comprovante de viagem, carta de opção de compra de imóvel e declarações de [REDACTED], conforme anexo às fls. A91 a A100.

Sobre as declarações apresentadas pelo empregador, em anexo às fls. A097 a A099, destacamos os seguintes trechos registrados ao arreio da legislação trabalhista:

"(...) Por motivo estritamente particular, e de ordem pessoal não posso ser registrada, **abrindo mão, assim dos meus direitos trabalhistas (grifo nosso)** (...) Declaro que sou feliz no que faço e realizo, e é meu direito ser assim. (...)"
Trecho da declaração da S[REDACTED] em anexo às fls. A99.

"(...) 2. Não reclamo de nenhum direito trabalhista; 3. Não sou funcionário contratado; 4. **Apenas nos envolvemos no Hotel, por ser morador e conhecer a sistemática de funcionamento, uma vez que ficamos muito tempo na recepção vendo TV e ocupando o nosso tempo que está sempre livre (grifo nosso) (...)"** Trecho da declaração de [REDACTED] em anexo às fls. A97 e A98.

c) Da remuneração dos trabalhadores:

Os trabalhadores encontrados pela fiscalização do trabalho exerciam a função de recepcionista, mas também eram responsáveis por lavar os lençóis e toalhas do hotel, bem como de prestar serviços de manutenção e limpeza em geral.

A emprega [REDACTED] laborava no período diurno, das 08h00 às 19h00. [REDACTED] laborava das 19h00 às 08h00 do dia seguinte.

[REDACTED] laborava aos domingos e segundas-feiras, iniciando a jornada às 08h00 do domingo e parando às 08h00 da segunda-feira, cobrindo folga semanal de [REDACTED]. Nenhum dos obreiros recebia horas extras ou adicional noturno.

A inspeção *in loco* ocorreu por volta das 19h00, do dia 24/02, quando se dava a troca do turno entre [REDACTED], tendo sido entrevistados os dois trabalhadores. Também foi entrevistada a trabalhadora [REDACTED] que estava no local. Constatou-se que [REDACTED] ficavam alojados em dois quartos do hotel. Restou evidenciado, também, que estes dois obreiros não recebiam salário em espécie.

Recebiam como contraprestação por seus serviços apenas uma refeição diária (jantar), além de estarem isentos do pagamento da hospedagem do hotel. Portanto, ficou caracterizado que [REDACTED] trabalhavam tão-somente em troca da moradia e da alimentação, o que é legalmente vedado. É certo que o ordenamento jurídico permite que o empregador efetue descontos do salário dos seus empregados a título de moradia e alimentação (20% alimentação e 25% moradia), porém veda que a prestação de serviço se dê apenas em troca da alimentação e da moradia, como ocorria no presente caso.

15 DA CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

"(...) quem escraviza também é aquele que, devendo coibir a prática concretamente, também não o faz, e com as suas ações ou omissões permite a escravidão (...)"

[REDACTED] juiz do trabalho do TRT da 8ª Região

Baseados nos fatos explicitados, comprovados através dos documentos anexados ao presente relatório, concluímos que 02 (dois) trabalhadores, encontrados pelo GEFMR, que laboravam no "Hotel São Marcos", J.L. Zanetti – ME, CNPJ 07.264.587/0001-95, de propriedade de [REDACTED] CPF: [REDACTED], encontravam-se submetidos a condições degradantes de trabalho e de vida, com indícios de estarem reduzidos a condições análogas à de escravos, nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro, abaixo transcritó:

Art. 149 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados, ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Diante das irregularidades verificadas e das disposições constitucionais, bem como daquelas do restante arcabouço jurídico-administrativo concernente às relações de trabalho, necessária a reflexão sobre a situação humana, social e trabalhista constatada pelo GEFMR na ação relatada no presente. Não podendo o poder público esquivar-se de sua responsabilidade em face do risco de manutenção do quadro de irregularidade.

descrito, faz-se necessário monitoramento constante a fim de que não se mantenha ou se propague tal situação e se promova a melhoria das relações trabalhistas.

Cuiabá/MT, 21 de Março de 2010.

