



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**

**EMBRAFORTE**  
**SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.**

**PERÍODO**  
**20/04/2012 a 15/06/2012**

*“Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara.”*  
*José Saramago*

**LOCAL: Belo Horizonte/MG**

**ATIVIDADE: Transporte e custódia de valores e vigilância patrimonial**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

**EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

[REDACTED]	AFT – Legislação	CIF [REDACTED]
[REDACTED]	AFT – Legislação	CIF [REDACTED]
[REDACTED]	AFT – SST	CIF [REDACTED]
[REDACTED]	AFT – SST	CIF [REDACTED]

\*\*\*\*\*



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

## Volume I

### Sumário

1.	DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	5
1.1.	Identificação dos sócios .....	5
2.	DOS DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....	5
3.	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	6
4.	MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....	9
5.	DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	9
6.	DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS .....	9
6.1.	Prorrogação de jornada de trabalho .....	10
6.2.	Intervalo Interjornada .....	11
6.3.	Descanso Intrajornada .....	12
6.4.	Não recolhimento do percentual referente ao FGTS .....	12
7.	DEIXAR DE COMPUTAR COMO SALÁRIO PARCELA INTEGRANTE DA REMUNERAÇÃO .....	13
8.	DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....	14
8.1.	Condições de trabalho no interior dos carros-fortes.....	14
8.2.	Condições ambientais do local destinado à garagem .....	14
8.3.	Condições ambientais na guarita de entrada do estabelecimento.....	15
8.4.	Deixar de Implementar Ações de Saúde e Segurança .....	15
9.	DAS PROVIDENCIAS ADOTADAS .....	16
10.	DA CONFIGURAÇÃO DO CRIME DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO .....	18
11.	CONCLUSÃO .....	21

### ANEXOS

12.	Anexo I – Planilhas analíticas da jornada de trabalho.....	22
13.	Anexo II – Relação de empregados da empresa.....	42
14.	Anexo III – Autos de Infração lavrados.....	46
15.	Anexo IV – Notificação do FGTS/CS lavrados.....	126
16.	Anexo V – Procedimentos em tramitação no MPT.....	168
17.	Anexo VI – Convenções Coletivas.....	201
18.	Anexo VII – Contrato Social.....	232
19.	Anexo VIII – PCMSO.....	238
20.	Anexo IX – PPRA.....	255
21.	Anexo X – CIPA 2009/2010 e 2012/2013.....	272
22.	Anexo XI – Dossiê Fiscal.....	312
23.	Anexo XII – Procedimentos que motivaram a presente ação fiscal.....	325



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

## Volume II

**Espelhos de ponto e cartões de ponto, organizado em ordem alfabética dos empregados .....01 a 345**

## Volume III

**Folhas de pagamento dos empregados de Belo Horizonte e Varginha/MG, de setembro/2011 a abril/2012.....01 a 248**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

## **1. DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

**Período da ação:** 20/04/2012 a 15/06/2012

**Empregador:** Embraforte Segurança e Transporte de Valores Ltda.

**Endereço:** Rua Major Lage, n.º 370 – Bairro Ouro Preto – Belo Horizonte/MG –  
CEP 30.310-200

**CNPJ:** 05.444.648/0001-70

**CNAE:** 8012-9/00

**CAPITAL SOCIAL:** R\$3.000.000,00 (três milhões de reais)

### **1.1. Identificação dos sócios**

**1.1.1. Nome:**

**CPF:**

**RG:** OAB/MG n.º

**Endereço:**

**CEP :**

**1.1.2. Nome:**

**CPF:**

**RG:**

**Endereço:**

**CEP**

## **2. DOS DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

**Empregados Alcançados:** 233

**Empregados em condição análoga à de escravo:** 115

**Libertados:** 00

**Valor Bruto da Rescisão:** 00

**Número de Autos de Infração Lavrados:** 27

**Número de notificações FGTS/CS:** 02

**Número de Mulheres:** 28

**Adolescentes:** 0

**Número de CTPS Emitidas:** 00

**Número de CAT Emitidas:** 00



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

**3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

<b>Nº DO AUTO DE INFRAÇÃO, NOTIFICAÇÕES/FGTS E DESCRIÇÃO DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS</b>	<b>DISPOSITIVOS LEGAIS VIOLADOS</b>
1) <b>02428551-0</b> – Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2) <b>02428552-8</b> – Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
3) <b>02428553-6</b> – Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
4) <b>02428556-0</b> – 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.
5) <b>02428554-4</b> – Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei n.º 8.036, de 11/05/1990.
6) <b>02428557-9</b> – Deixar 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).	Art. 1º da Lei Complementar n.º 110, de 29/06/2001.
7) <b>02428555-2</b> – 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 n.º 8.036, de 11/05/1990.



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8) <b>02253224-2</b> – Deixar de realizar a análise ergonômica do trabalho, para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 17.1.2 da NR-17, com redação da Portaria nº.3751/1990.
9) <b>02253225-0</b> – Deixar de identificar os riscos, na etapa de reconhecimento dos riscos, no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.3 alínea “a”, da NR-9, com redação da Portaria nº.25/1994.
10) <b>02430976-1</b> – Deixar de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1 alínea “b”, da NR-6, com redação da Portaria nº.25/2001.
11) <b>02430977-0</b> – 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.3214/1978.
12) <b>02430978-8</b> – Dificultar o livre acesso do AFT a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista.	Art.630, § 3º., da CLT.
13) <b>02430979-6</b> – Manter condições ambientais de trabalho inadequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou a natureza do trabalho.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 17.5.1 da NR-17, com redação da Portaria nº.3751/1990.
14) <b>02430980-0</b> – Manter local de trabalho com nível de iluminação em desacordo com a NBR-5413.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 17.5.3.3 da NR-17, com redação da Portaria nº.3751/1990.
15) <b>02430981-8</b> – Deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e/ou à natureza do trabalho a ser executado.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 17.6.1 da NR-17, com redação da Portaria nº.3751/1990.
16) <b>02430901-0</b> – Manter áreas destinadas aos sanitários com dimensões inferiores às mínimas essenciais.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.2 da NR-24, com redação da Portaria no.3214/1978.
17) <b>02430902-8</b> – Deixar de disponibilizar um chuveiro para cada 10 trabalhadores.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.2 da NR-24, com redação da Portaria no.3214/1978.
18) <b>02430903-6</b> – Deixar de submeter o trabalhador a exame médico periódico.	Art.168, inciso III, da CLT, c/c item 7.4.1 alínea “b” da NR-7, com redação da Portaria nº.24/1994.
19) <b>024309014-4</b> – Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.	Art.168, inciso III, da CLT, c/c item 7.4.1 alínea “a” da NR-7, com redação da Portaria nº.24/1994.



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

20) <b>02430905-2</b> – Deixar de manter lavatórios ou manter lavatórios em desacordo com o disposto na NR-24.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.7 da NR-24, com redação da Portaria nº.3214/1978.
21) <b>02430906-1</b> – Deixar de assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para as refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável, em estabelecimento ou frente de trabalho com menos de 30 trabalhadores.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.15.2 da NR-24, com redação da Portaria nº.3214/1978.
22) <b>02430907-9</b> – Manter local de trabalho sem saídas em número suficiente e/ou dispor de saídas de modo que dificulte o abandono do local de trabalho 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.221/2011.
23) <b>02430908-7</b> – Deixar de realizar no exame médico ocupacional, exames complementares, de acordo com o disposto na NR-7.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.2, alínea “b”, da NR-7, com redação da Portaria nº.24/1994.
24) <b>02430909-5</b> – Deixar de incluir, no PCMSO, um planejamento em que estejam previstas as ações de saúde a serem executadas durante o ano ou deixar de providenciar a elaboração do relatório anual do PCMSO.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.6, da NR-7, com redação da Portaria nº.24/1994.
25) <b>0243091-09</b> – Deixar de constituir e manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2, da NR-5, com redação da Portaria nº.08/1999.
26) <b>02430911-7</b> – Deixar de realizar reuniões ordinárias mensais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de acordo com o calendário preestabelecido.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 5.23, da NR-5, com redação da Portaria nº.08/1999.
27) <b>02430912-5</b> – Deixar de promover treinamento para os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, antes da posse.	Art.157, inciso I, da CLT, c/c item 5.32, da NR-5, com redação da Portaria nº.08/1999.
28) <b>NFGC n.º 506.625.150</b> , período levantado 09/2011 a 03/2012, com valor de débito corrigido de R\$ 214.031,72, envolvendo 213 empregados prejudicados.	Lei n.º 8.036, de 11/05/1990.
29) <b>NRFG n.º 100.263.127</b> , período levantado 09/2011 a 03/2012, com valor de débito de FGTS devido corrigido de R\$ 12.299,29 e valor de Contribuição Social rescisório corrigido de R\$ 2.110,17.	Lei n.º 8.036, de 11/05/1990.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

#### **4. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL**

Originou-se de denúncia anônima encaminhada à Seção de Inteligência da Polícia Militar de Minas Gerais, em Varginha, que por sua vez, por intermédio do Ofício n.º 2.033/2012 a encaminhou à Polícia Federal naquela mesma cidade. Após diligências realizadas pela Polícia Federal, esta encaminhou Ofício n.º 0097/2012-DPF/VAG/MG, datado de 21 de março de 2012, ao Superintendente Regional do Trabalho em Minas Gerais.

A referida denúncia e os documentos que a acompanham foram distribuídos aos Auditores Fiscais do Trabalho, já identificados, pela Coordenação do Projeto Comércio.

A denúncia, datada de 25 de fevereiro de 2012, intitulada “EMBRAFORTE SEGURANÇA LTDA – O DESASTRE ANUNCIADO”, noticia graves irregularidades relacionadas à exploração da força de trabalho, tais como: jornada exaustiva, de até 17 horas, sendo realizada em veículos “vergonhosos, podendo a qualquer hora ocasionar um grave acidente”; obrigam os trabalhadores a laborarem com uniforme e coturnos usados; armamentos sem manutenção adequada; assédio moral; falta de registro de empregado; falta de exames médicos; irregularidade no recolhimento do FGTS, dentre outros.

#### **5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA**

A fiscalizada executa atividades de transporte e custódia de valores, tesouraria em geral, vigilância patrimonial e monitoramento eletrônico, conforme consta da cláusula 3º do seu contrato social, ao especificar o objeto social.

#### **6. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS**

Quando da visita fiscal que deu início à fiscalização, em 20 de abril de 2012, a equipe se dividiu em duas duplas para o levantamento de informações relacionadas à legislação trabalhista, bem como, aos aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho.

Em relação aos aspectos de legislação trabalhista foi necessário que se verificasse com imediatividade o sistema de controle de jornada de trabalho existente no local. Tal foi feito, verificando-se que a empresa adota o sistema de cartões de ponto mecânico e que o período constante dos mesmos, era de 16/04/2012 a 15/05/2012. Apesar do pequeno número de dias, com marcação de jornada já efetuada, pois estávamos no 5º dia de marcação do cartão de ponto, foi possível visualizar a realização de um número excessivo de horas extraordinárias.



## **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Para um aprofundamento da fiscalização das irregularidades contidas na denúncia, efetuou-se notificação para apresentação de documentos a ser realizada no dia 16 de maio de 2012, na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais – SRTE/MG.

Para a verificação de aspectos relacionados à jornada e descanso a empresa foi notificada a apresentar cópia do sistema de controle de jornada dos últimos seis meses. O período fiscalizado inicia-se em setembro de 2011, primeira competência posterior à última notificação para recolhimento do FGTS, lavrada contra a empresa (NFGC n.º 506541223).

Diante da documentação apresentada foi possível constatar as irregularidades abaixo.

### ***6.1. Prorrogação de jornada de trabalho***

A empresa, atendendo a notificação, apresentou documentos que demonstram a utilização de duas modalidades distintas de controle de jornada. Até 15/12/2011 era utilizado o sistema eletrônico de controle de jornada, cujos espelhos das marcações de ponto foram apresentados. Para os períodos posteriores, ou seja, a partir de 16/12/2011, a empresa passou a adotar o sistema mecânico de cartões de ponto. Toda esta documentação foi anexada a este relatório.

Constatou-se que a empregadora prorroga a jornada normal de trabalho, além do limite de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal, ferindo o art. 59, caput c/c art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Conforme já dito, quando da visita inicial, surpreendeu-nos o excesso de horas extras realizadas, bem como, a sua duração na jornada diária. Imaginávamos poder tratar-se de situação episódica e que de alguma maneira fosse justificável. Debruçando-nos sobre a documentação apresentada, causou-nos espanto a habitualidade na ocorrência da irregularidade, bem como, o número excessivo de horas extraordinárias realizadas em cada período diário de trabalho.

Ressalte-se que dado ao excessivo número de horas trabalhadas no mesmo dia, pareceu-nos inicialmente, que poderia se tratar da jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nada mais enganoso, a jornada contratual é de 44h semanais, seguindo a convenção coletiva, que prevê a compensação do sábado, com jornada diária, em 5 (cinco) dias, de 8h48min.

A verificação da documentação fez-nos perceber que a irregularidade recai sobre grande parte dos trabalhadores da empresa e, o que é mais grave, incide sobre aqueles que realizam tarefas que ocorrem dentro de carros fortes, em péssimas condições de trabalho, com a presença e utilização de armamento pesado.



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Para uma melhor visualização desta irregularidade, produzimos planilha (Planilha I) que demonstra o número de horas extras praticadas ao longo de cada competência do período fiscalizado. Para a confecção da planilha, adotou-se como critério a inclusão na mesma de trabalhadores que tenham laborado no mínimo 50 (cinquenta) horas extraordinárias no mês. Tal limitação numérica partiu do pressuposto de que, em tese, o empregado pode laborar, considerando uma jornada de 44 horas semanais e cinco dias de trabalho, uma média mensal de 40 horas extraordinárias. Para evitar a influência de situações intercorrentes, adotamos uma base mínima de 50 horas extraordinárias mensais. O número de horas introduzidos na planilha foi obtido a partir do número de horas extraordinárias contidas nas folhas de pagamento analítica. Importante dizer que este número é inferior àquele contido nos espelhos de controle de jornada.

Utilizamos ainda, como elemento para destaque de informações contidas na planilha o preenchimento, com cor distinta, das células que identificam um total de horas mensais superiores ao número de 80 horas.

É claro, que, no caso concreto, não se verificou em nenhum momento a ocorrência de força maior ou necessidade imperiosa.

Pelo contrário, evidencia-se da documentação analisada e pelos números claramente expressos na planilha, que a empresa exige de grande parte de seus empregados a prática cotidiana de horas extraordinárias, muito além do limite legal.

Tal irregularidade foi objeto de autuação específica, em cujo histórico informa-se que, ao sentir da fiscalização, trata-se do cometimento – pelo empregador – do crime previsto no art. 149 do Código Penal, especialmente, as hipóteses de jornada exaustiva e trabalho degradante.

### *6.2. Intervalo Interjornada*

A partir da análise dos espelhos e cartões de controle de jornada foi possível identificar que a empresa deixa de conceder período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso, entre duas jornadas de trabalho, contrariando o art. 66 da CLT. Tal irregularidade atinge grande parte de seus trabalhadores, e, como na situação anterior, especialmente aqueles que laboram dentro de carros fortes, em péssimas condições de trabalho, portando armamentos pesados.

Tal ocorrência, considerando o período analisado, mostrou-se continuada e excessiva.

Para uma melhor clarificação da irregularidade praticada, elaborou-se planilha (Planilha II) que expressa duas situações, que somadas, demonstram o abuso cometido contra os empregados. A primeira situação expressa o número de dias no período de cada controle de jornada mensal, em que o empregado laborou sem o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso; a



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

segunda situação apresenta o menor tempo de intervalo praticado no período mensal. Uma terceira situação (Planilha III), expressa a maior jornada de trabalho executada no mês, excluindo possíveis intervalos para alimentação e descanso, porventura legalmente registrados, sem fazer a valoração da hora reduzida noturna.

Tal irregularidade foi objeto de autuação específica, em cujo histórico informa-se que, ao sentir da fiscalização, combinando esta irregularidade com a anterior, trata-se, por parte do empregador, do cometimento do crime previsto no art. 149 do Código Penal, especialmente, as hipóteses de jornada exaustiva e trabalho degradante.

### *6.3. Descanso Intra jornada*

Outra constatação decorrente da análise referente à documentação de controle de jornada é a de que a empresa não concede o intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora, no máximo de 2 horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, em afronta ao art. 71, caput da CLT. Tal situação, somente pode ser constatada para o período de apuração em que a empresa usou como sistema de controle de jornada, cartões de ponto com marcação mecânica.

Informe-se por necessário que os espelhos de controle de jornada, quando da utilização do sistema eletrônico, continham a pré-assinalação do descanso para alimentação ou repouso, sempre de 1h12min. Portanto, presume-se como tendo sido concedido, conforme previsão legal (§ 2º do art. 74 da CLT).

Já em relação aos cartões de ponto com registro mecânico não há marcação, em sua extensa maioria, do descanso e nem pré-assinalação no corpo do cartão de ponto. Em alguns casos, identifica-se a informação manuscrita: “direto”, o que comprova que o trabalho foi realizado de forma ininterrupta.

A irregularidade, expressa na Planilha IV, foi objeto de autuação específica, contendo no histórico do auto de infração, a convicção da inspeção do trabalho de que o fato está também a caracterizar a exploração abusiva da força de trabalho, o que robustece as autuações anteriormente descritas, tudo tipificando a conduta prevista no art. 149 do Código Penal, qual seja, jornada exaustiva e trabalho degradante.

### *6.4. Não recolhimento do percentual referente ao FGTS*

Das informações extraídas do Sistema Federal da Inspeção do Trabalho – SFIT; do Portal da CAIXA; bem como da documentação apresentada, constata-se que a empresa é devedora histórica e contumaz do FGTS.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

No SFIT está registrado que sendo fiscalizada frequentemente para a verificação da regularidade desta obrigação, a empresa sempre tem sido flagrada em situação irregular. Ressalte-se a ocorrência de duas fiscalizações anteriores que resultaram na lavratura de notificação fiscal para recolhimento do FGTS e Contribuição Social – NFGC e notificação fiscal para recolhimento rescisório do FGTS e Contribuição Social – NRFC. A primeira fiscalização lançada na competência maio de 2010, possui a NFGC n.º 506388743 e abrange o período de 11/2006 a 04/2010, já a NRFC n.º 100163629, referente ao rescisório, abrange o período de 11/2006 a 03/2010. A segunda fiscalização com lançamento na competência 09/2011, possui a NFGC n.º 506541223, compreendendo o período de 05/2010 a 08/2011, além da lavratura da NRFC n.º 100208725, para o período maio/2010 a julho de 2011, todas em tramitação administrativa no âmbito do MTE.

Para esta fiscalização procedeu-se aos devidos levantamentos para o período de 09/2011 a 03/2012, o que ensejou à lavratura de autuação específica pelo não recolhimento do FGTS, bem como das respectivas notificações para recolhimento do débito, conforme cópias anexas.

Já não bastasse a difícil situação vivida pelos empregados, conforme relatado, os mesmos são ainda prejudicados pelo não recolhimento dos valores de importante direito a que fazem jus.

**7. DEIXAR DE COMPUTAR COMO SALÁRIO PARCELA INTEGRANTE DA REMUNERAÇÃO**

Escudada na Convenção Coletiva de Trabalho em vigor pactuada pelo Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância no Estado de Minas Gerais e pelo Sindicato das Empresas de Transporte de Valores no Estado de Minas Gerais, especialmente, em sua cláusula 19ª, § 6º, a empresa paga parcela salarial aos seus empregados, denominada “ADICIONAL DE RISCO DE VIDA” sem que os valores pagos sobre esta rubrica produzam reflexos sobre demais parcelas que compõem a remuneração, tais como: adicional de horas extraordinárias, adicional noturno, seus reflexos no repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, etc. O mesmo procedimento é efetuado para os trabalhadores vinculados à categoria de vigilantes.

Tal conduta provoca graves prejuízos econômicos aos empregados e foi objeto de autuação específica.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

## **8. DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **8.1. Condições de trabalho no interior dos carros-fortes**

Constatamos que os motoristas e vigilantes de carros-fortes são submetidos a péssimas condições de trabalho no interior dos veículos, que podem ser assim resumidas:

- Os veículos não possuem ar condicionado, tão somente climatizador e em alguns, este não funcionava, o que ocasiona deficiência/ausência de ventilação artificial e impossibilidade de ventilação natural no interior destes.
- O excesso habitual de jornada a que são submetidos esses trabalhadores e consequentemente o grande número de horas de permanência no interior dos veículos sob o sol, a cor negra dos veículos, que propicia maior absorção do calor, bem como a vestimenta pesada, o uso do coturno e colete à prova de balas, ocasiona a submissão dos empregados a situações adversas no que tange às condições térmicas e de conforto.
- A ausência de organização do trabalho e número do efetivo abaixo do necessário propicia a ocorrência das infrações relativas à jornada acima relatadas, bem como impossibilita a esses empregados direitos básicos como usufruir de local e tempo adequado para a tomada das refeições, acesso a local para aquecimento das mesmas e possibilidade de utilização de banheiro quando necessário.

As infrações foram objeto de autos de infração, conforme item 3 do relatório.

### **8.2. Condições ambientais do local destinado à garagem**

Constatamos que o local destinado a garagem dos veículos de transporte de valores possui pouca ventilação e quando das inspeções, apresentava aparentemente alta concentração de monóxido de carbono. Os empregados que exercem suas funções no local são os mecânicos e alguns poucos vigilantes patrimoniais.

Os mecânicos não utilizavam equipamento adequado ao risco a que estavam expostos.

A área de vivência do local é composta de refeitório, vestiário e banheiro, que são utilizados pelos mecânicos, vigilantes e motoristas de carros-fortes antes e depois do cumprimento das rotas. Alguns poucos vigilantes patrimoniais que permanecem na sede também utilizam esta área de vivência. O banheiro estava



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

subdimensionado em área, em número de chuveiros, lavatórios e com o piso irregular, com vários buracos.

As irregularidades foram objeto de auto de infração, conforme item 3 do relatório.

### *8.3. Condições ambientais na guarita de entrada do estabelecimento.*

Durante a inspeção, houve a tentativa de inspeção no interior da guarita de entrada do estabelecimento. A empresa diz-se impossibilitada de franquear nossa entrada no local, vez que a mesma não detinha meios de abri-la nem tampouco o empregado que lá laborava. Conforme justificativa da empresa, a abertura era feita de modo remoto, da cidade de São Paulo. Esta situação motivou a lavratura de auto de infração por dificultar o abandono do local de trabalho com rapidez e segurança em caso de emergência.

Não nos foi permitido também entrevistar o empregado que lá laborava. Esta situação, juntamente com o atraso para franquear a entrada dos auditores ao estabelecimento, bem como o acompanhamento de vigilantes armados ou gerente durante todo o período em que entrevistávamos os empregados, motivaram a lavratura de auto de infração por embaraço à fiscalização.

### *8.4. Deixar de Implementar Ações de Saúde e Segurança*

Constatamos que os trabalhadores estavam expostos a riscos diversos: monóxido de carbono na área de garagem, ruído, riscos ergonômicos, desconforto térmico e ausência de ventilação adequada no interior dos carros-fortes, acidentes de trânsito e acidentes com armas de fogo, estes últimos identificados com a análise das CAT – Comunicações de Acidente do Trabalho apresentadas. Constatamos que não houve a identificação dos riscos, nem tampouco avaliações quantitativas ou qualitativas dos mesmos. Assim, o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais apresentado inicialmente pela empresa (2011/2012) não reconhecia qualquer risco para as funções exercidas. Este passou por revisão durante a fiscalização. A empresa não possui análise ergonômica.

O PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, com vigência de 05/10/2011 a 05/10/2012, apresentado pela empresa e com relação à implementação do mesmo, constatamos as seguintes infrações:

- A empresa deixou de incluir no PCMSO o relatório anual, no qual deveriam estar discriminados por setores da empresa o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais. Dessa forma a empresa



## **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

deixou de efetivar o controle dos motivos de adoecimento da sua população de empregados, sendo que muitos estão afastados.

- Empregados não foram submetidos a exame médico admissional.
- Empregados não foram submetidos a exames médico periódicos.
- Empregados não foram submetidos aos exames complementares discriminados no PCMSO, em decorrência dos riscos identificados.

A empresa deixou de constituir e manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, durante pelo menos três anos (2009/2010/2011). A CIPA eleita de 2009/2010, em 18/12/2009, não tomou posse, tendo inexistido até 11/04/2012. Uma nova CIPA foi recentemente eleita, em 27/03/2012, tendo tomado posse em 11/04/2012, no entanto, os seus membros não receberam o devido treinamento conforme previsto na NR-5, bem como, já descumpriu o calendário anual de reuniões, deixando de realizar a segunda reunião ordinária mensal prevista para 16/05/2012.

### **9. DAS PROVIDENCIAS ADOTADAS**

Quando do início da análise dos documentos apresentados em 16/05/2012, percebeu-se rapidamente que grande parte dos trabalhadores do empreendimento é vítima do crime previsto no art. 149 do Código Penal, nas hipóteses de jornada exaustiva e trabalho degradante.

Em fiscalizações costumeiramente realizadas para o combate ao trabalho escravo é desejável que a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho – AFT seja reforçada pela presença da Polícia Federal e de membro do Ministério Público do Trabalho. Tal salvaguarda é importante em situações de trabalho escravo rural e onde haja a necessidade de, durante alguns dias, efetivarem o levantamento de provas no local de trabalho. No caso concreto, tal não foi necessário, na medida em que as provas documentais se mostraram suficientemente ricas para a comprovação do ilícito praticado.

Ressalte-se também que não se tratou de uma inspeção que tenha se iniciado para a fiscalização de eventual prática de trabalho análogo ao de escravo. Imaginava-se, no máximo, a ocorrência de graves irregularidades trabalhistas.

Visando a garantia da maior segurança jurídica, durante a realização da ação fiscal, a Chefe da Fiscalização da Regional fez contato com o Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, para que a equipe da fiscalização apresentasse os fatos e discutisse o melhor prosseguimento da ação fiscal.

No dia 22 de maio de 2012, a equipe de AFT foi recebida pelo Procurador-Chefe da 3ª Região do Ministério Público do Trabalho que nos informou:





## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

a) haver naquela instituição inúmeros procedimentos relacionados com a empresa Embraforte, sendo alguns já arquivados;

b) dentre os procedimentos, citou-se a Ação Civil Pública decorrente da conversão do IC n.º 000630.2008.03.000-0. Nestes procedimentos constam inúmeras testemunhos de empregados que relatam as circunstâncias objeto de autuação na presente inspeção. Tais testemunhos só complementam as informações contidas na documentação aferida por esta fiscalização e que levaram à formação da convicção de que a empregadora submete parte significativa de seus empregados à jornada exaustiva e trabalho degradante.

c) Acordo Judicial homologado pela Justiça do Trabalho, no bojo do processo n.º 0001105-27-2010-5-03-0107, onde a empresa se compromete entre outras obrigações a respeitar o limite de 2 (duas) horas extraordinárias por dia; conceder intervalo mínimo de 11 horas para descanso entre duas jornadas; conceder o intervalo destinado a alimentação e descanso de no mínimo 1 (uma) e no máximo 2 (duas) para os trabalhadores que laboram de até 8 (oito) horas.

Como se vê, pela realidade encontrada na presente fiscalização, a empresa descumpre o acordo judicial em vigor.

Em situação padrão de identificação de trabalho análogo ao de escravo, qual seja: aquela ocorrida em ambiente rural e/ou atividade de curta duração procede-se à tentativa de retirada dos trabalhadores do local de trabalho; elaboração da rescisão contratual dos mesmos e emissão de guias de seguro-desemprego para o trabalhador resgatado.

Tal não se evidencia no presente caso. A prática delituosa cometida contra os empregados mostra-se duradoura, conforme aponta a já citada Ação Civil Pública e o Acordo Judicial, assim como a atividade é de caráter permanente, constituindo atividade urbana.

Além disso, a quase totalidade dos trabalhadores vítima da conduta da empresa trabalha em atividade externa, dentro de carros fortes e portando armamento pesado, o que exige da fiscalização maiores cautelas.

Cabe menção ao memorando produzido pela Polícia Federal (Memo n.º 122/2012-CV-DPF/VAG/MG, de 13 de março de 2012), onde se relata que foram detectadas irregularidades quanto aos veículos e que *“As condições de uniformes, armamento, munições e coletes à prova de balas são de competência da SV/DPF/VAG/MG e são passíveis de fiscalização exclusivamente em serviço, ou seja, na maioria do tempo a bordo do carro forte. Durante a fiscalização ordinária na base de operações não é possível fazer este tipo de vistoria, visto que não é normal encontrar ali os executores do serviço de transporte de valores. Tal fiscalização deverá ser feita oportunamente durante o trabalho em execução.”* Não tivemos notícia, até a presente data, da execução desta fiscalização.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

**10. DA CONFIGURAÇÃO DO CRIME DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803, deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

*“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.*

*§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:*

*I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;*

*II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.*

*§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:*

*I - contra criança ou adolescente;*

*II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.” (grifos nossos)*

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: *“abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”*

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de duas das condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, quais sejam: sujeição da vítima a jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho.

Conforme também nos ensina Raquel Dodge, Procuradora da República, a redução à condição de escravo pode, pois, expressar-se por diferentes sinais e indícios e *“o trabalho extenuante durante jornada indefinida, dia após dia, revela a coisificação da pessoa humana”*.

Cumprе citar orientações produzidas pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, as seguintes:



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

*“Orientação 03 – Jornada de trabalho exaustiva é a que por circunstância de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo a sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade.”*

*“Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.”*

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, que se observará de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre magistrado: *“A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.”*

Ainda, com firmeza, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: *“A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.”*

Pelo que consta dos autos de infração lavrados, especialmente os relacionados à jornada, descanso, saúde e segurança no trabalho, diante do vasto elemento probatório, a empresa pratica tal conduta a grande tempo, de forma continuada, e contra grande número de seus empregados.

Tal situação é ainda mais grave se considerarmos que as vítimas laboram em ambientes fechados (carros fortes) portando armamento pesado.

Sobre a questão da degradância do trabalho, vale a pena a citação de depoimentos de empregos e ex-empregados colhidos no bojo de inquérito civil que tramitou no Ministério Público do Trabalho:

“Sr. [REDACTED] (...) que trabalha para a Inquirida desde 11/07/2005, iniciando suas atividades como vigilante patrimonial e, ao final, na função de motorista de carro-forte; que se encontra afastado com recebimento de salário pelo INSS há sete meses; (...) que a jornada na Inquirida até hoje não é 12x36;



## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

que quando laborava na Inquirida, antes do seu afastamento, trabalhava cerca de 13 horas por dia, seis dias por semana, em média; (...) que labora das 7h da manhã às 21h/22h, normalmente; que normalmente esta carga horária acontece para todos os motoristas de carro-forte; que o trabalho é estabelecido em escala; que a escala é estabelecida diariamente; que na noite anterior vem a escala do dia posterior, salvo sexta-feira, que tem a escala de sábado e domingo; (...) que normalmente não tem intervalo para alimentação e descanso; que sendo motorista do carro-forte não pode se ausentar; que, no começo do dia, observa a sua rota e nela procura identificar paradas de aproximadamente dez minutos para que possa alimentar-se, dentro do veículo, no banco traseiro, enquanto os colegas encontram-se fora do carro, seja na porta, seja aguardando a coleta; que, em relação às necessidades fisiológicas, tem colegas que andam inclusive com garrafas pet, pois o local não é propício para qualquer parada; que às vezes, conseguem utilizar os sanitários das agências bancárias, por prévia solicitação ao gerente; (...).”

“Sr. [REDACTED] que é chefe da equipe do carro-forte; (...) que todos reclamam muito de cansaço; (...) que o pessoal não pára sequer para almoçar; que normalmente almoçam com o carro-forte andando; (...) que as necessidades fisiológicas são realizadas neste mesmo esquema.”

Sr. [REDACTED] que dois da equipe saíam para comprar almoço (marmita) e alimentava entre as paradas no próprio carro-forte; (...) que as necessidades fisiológicas dos motoristas, como no caso do depoente, são realizadas ou através da utilização de garrafas pet ou em paradas nas quais os bancos autorizassem a utilização dos sanitários; (...) que os trabalhadores reclamavam bastante de cansaço.”

Como se observa de tudo o que aqui foi dito, da documentação analisada e a luz da melhor doutrina existente, bem como de recente jurisprudência que vem sendo produzida na esfera penal, é imperioso afirmar que estamos diante de um caso de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo.

Ressalte-se, finalmente, o absoluto descaso da empresa com os órgãos de controle e fiscalização do Estado, exteriorizado pela não adoção de qualquer medida de mudança de sua conduta, mesmo considerando as inúmeras fiscalizações, notificações, procedimentos no âmbito do Ministério Público do Trabalho e Justiça Trabalhista, especialmente, Acordo Judicial por ela firmado e descumprido.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

**11. CONCLUSÃO**

Diante dos graves fatos relatados propomos o encaminhamento de cópia do relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal, para as providências que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório à Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Brasília, 18 de junho 2012.

