



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

VOLUME I

PERÍODO DE 18/12/2012 A 18/01/2013

- LOCAL: Obra de construção de loja do Hipermercado Atacadão situado na Av. Garcia Rodrigues Paes, nº 12416, no Município de Juiz de Fora/MG

ATIVIDADE ECONÔMICA: INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

CONSTRUTOR/EMPREGADOR: [REDACTED] Construções, Montagens e Serviços Ltda.



OP. 136/2012



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

INDICE

- 1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO
- 2) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR
- 3) MOTIVAÇÃO DA AUDITORIA
- 4) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO
- 5) DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO CONSTATADA
- 6) TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO
- 7) RELAÇÃO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS
- 8) PROVIDÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS DURANTE A AUDITORIA-FISCAL
- 9) CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

ANEXO I – CÓPIAS DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

ANEXO II – CÓPIAS DOS TERMOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E RECIBOS

ANEXO III – CÓPIAS DOS SEGUROS DESEMPREGOS DE TRABALHADORES RESGATADOS

ANEXO IV – IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS.

ANEXO V – CÓPIAS DOS TERMOS DE DECLARAÇÃO DOS TRABALHADORES

ANEXO VI – CONTRATOS DA OBRA



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO

1.1) Auditor-Fiscal do Trabalho:

Obs.: Colaboração do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil na assistência às rescisões de contrato de trabalho.

2) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

[REDACTED] Construções, Montagens e Serviços Ltda.
CNPJ: 03.316.710/0001-13
Av. Tancredo Neves, 1189, Salas 1101 a 1114, Salvador/BA.

2.1) Composição do GRUPO [REDACTED]



Empreendimentos

*** ATACADÃO – Pelotas/RS** A trajetória de crescimento vem sendo trilhada a passos largos pela [REDACTED] Construções e Montagens. A satisfação em comemorar uma história de sucesso vem da certeza de poder contar com bons projetos e parceiros. Porque chegar ao topo nada mais é do que garantir a máxima qualidade do seu produto e a total realização dos anseios de cada cliente final.

Obras em realizadas:

VIA BAHIA – Concessionária de Rodovias
CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO DO ATACADÃO –Feira de Santana/BA
ATACADÃO – Pelotas/RS
ATACADÃO – Gravataí/RS
ATACADÃO – Rio Grande/RS
ATACADÃO – Santa Maria/RS

Obras em realização:

Atacadão-Juiz de Fora/MG
ASSAÍ – Grupo Pão de Açúcar – Juazeiro/BA
ASSAÍ – Grupo Pão de Açúcar – Feira de Santana/BA



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

Empreendimentos

Atacadão

Os novos projetos agregam à marca [REDACTED] s parcerias com grandes organizações. A [REDACTED] Construções e Montagens vem projetando a construção de supermercados e centros de distribuição para a rede **Atacadão**, pertencente ao grupo **Carrefour** nas seguintes localidades:

Gravatá;
Ilhéus;
Barreiras;
Eunápolis.

OBS: Informações colhidas do site da empresa.

2.2) Empresa prestadora de serviço (Gato):

RAZÃO SOCIAL: MJ Ar-Condicionado e Refrigeração Ltda.
CNPJ: 09.688.736/0001-79
ENDEREÇO: Rua Treze de Maio, 327, Vila Velha, Wenceslau Braz/PR

2.2 Proprietários:

[REDACTED] - CPF: [REDACTED]

Residentes no mesmo endereço da empresa.

Residentes no mesmo endereço da sede da empresa. Esta empresa foi utilizada para através de contrato de terceirização para exercer as funções de aliciamento e fornecimento de mão de obra para a construtora responsável pela obra.

3. MOTIVAÇÃO DA AUDITORIA:

No dia 18/12/2013 vários trabalhadores compareceram a Gerencia Regional do Trabalho e Emprego em Juiz de Fora relatando que trabalhavam na obra de construção do ATACADÃO e que iriam ser retirados e enviados para o seu estado de origem com a vaga promessa que o "acerto" seria realizado no Maranhão. Relataram também a precariedade em que estavam alojados, sendo que a menos de um mês dois trabalhadores havia falecido na obra vítima de desabamento e outro se encontrava em estado grave hospitalizado. Diante da gravidade da denuncia iniciamos de imediato a fiscalização para a apuração dos fatos relatados.

A missão institucional dos Auditores-Fiscais do Trabalho é a de empenhar esforços legítimos para tornar as relações de trabalho justas e favoráveis para os empregados do setor da construção civil, como defere a Declaração Universal dos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

Direitos Humanos a todos os trabalhadores (DUDH).

4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

FATOS	VALOR/QUANTIDADE
Empregados alcançados	45
Empregados registrados sob auditoria.	00
Resgatados	45
Valor bruto dos direitos rescisórios	R\$ 310.666,38
Valor líquido recebido	R\$ 271.341,56
Autos de infração lavrados	17
Seguro desemprego requerido	45
Adolescentes trabalhadores	00
Restituição de parte das despesas para vinda do Estado de origem. (R\$ 500,00 por trabalhador resgatado).	R\$ 22.500,00

5. DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA:

5.1) Descrição Geral

No dia 18 de dezembro de 2012 trabalhadores oriundos do estado do Maranhão compareceram na Gerencia Regional do Trabalho em Juiz de Fora solicitando ajuda da fiscalização informando que trabalhavam na obra de construção do hipermercado Atacadão do grupo Carrefour situado na AV. Garcia Rodrigues Paes, Bairro Barbosa Laje, Juiz de Fora/MG e que seriam retirados dos alojamentos e transportados ao seu estado de origem (MARANHÃO) sem que fossem feitas as rescisões de contrato de trabalho, com vaga promessa que teriam "acertadas suas contas" quando chegasse a Coelho Neto/MA, local de onde foram aliciados e transportados de forma precária e clandestina sem a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT pelo cidadão de nome [REDACTED] proprietário da empresa MJ AR-CONDICIONADO E REFRIGERACAO LTDA, CNPJ: 09688736/0001-79, conhecido pelos trabalhadores pelo apelido de [REDACTED] estando às carteiras de trabalho dos trabalhadores (CTPS) de posse deste cidadão. Verificamos na inspeção que estes trabalhadores estavam alojados em **condições degradantes** e que os trabalhadores eram submetidos à **jornada exaustiva**. Tendo sido constatado também a ocorrência no dia 08/12/2012 de acidente grave com desmoroamento que vitimou de forma fatal [REDACTED] um dos trabalhadores da mesma turma de maranhenses além de outros



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

dois trabalhadores de outra empresa contratada sendo que um também de forma também fatal e outro se encontra internado poli-traumatizado. Na análise do acidente ficou claro que o provocado por parede externa da construção teve como uma das causas a forma apressada como a obra se desenvolvia sem a adoção de medidas de proteção adequadas e exigidas por norma.

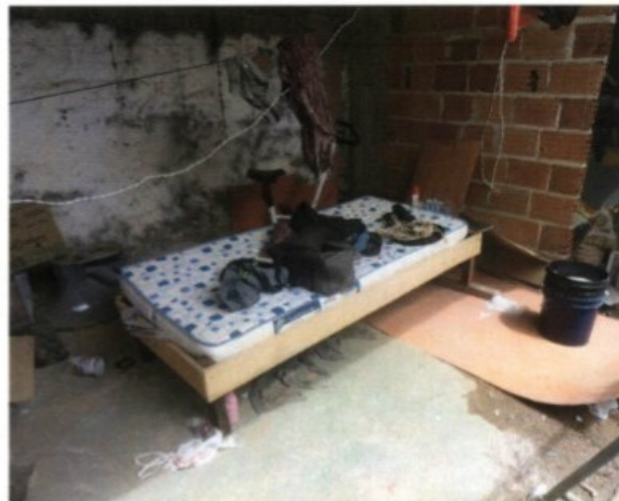
5.2) Descrição das irregularidades constatadas:

5.2.1) Alojamentos em condições DEGRADANTES:

Os trabalhadores estavam foram alojados em casas humildes próximas a obra, dormindo em colchões improvisados sobre o chão em ambiente que não comportava de forma adequada o quantitativo de ocupantes sendo constatado que a maioria dormiam lado a lado, sem espaço exigido por norma (superlotação). Aqueles que encontramos dormindo em camas só estavam nesta condição, pois improvisaram camas construindo as mesmas com aparas de madeira e caixotes que traziam da obra. Devido à escolha de casas com aluguel barato estas apresentavam estado precário de instalações elétricas e era improvisadas "gambiarras" como extensões de energia proporcionando risco de choque elétrico ou incêndio, não existindo no local meio apropriado para combate a incêndio (extintores). Constatamos que não foram fornecidos lençol, fronha, travesseiro e cobertor. Os alojamentos não possuíam bebedouro, sistema de filtragem e refrigeração da água para beber que era consumida diretamente da torneira em época do ano de calor intenso sendo com utilizados recipientes e copos coletivos. Os alojamentos não eram limpos. Nele havia grande quantidade de poeira e lixo, principalmente devido à superlotação. Os sanitários não eram desinfetados há muito tempo, como pudemos perceber pela sujeira e pelo mau cheiro. Não foram disponibilizados armários, dessa forma, a falta de local adequado para a guarda dos pertences pessoais comprometia além da higiene e a saúde, também a segurança e a privacidade dos alojados, pois eram obrigados a exporem a intimidade perante todos, de forma que todos acabavam por tomar conhecimento dos remédios que usavam e dos produtos de higiene pessoal que gostavam, entre outras quebras de privacidade. ABAIXO CONSTAM ALGUMAS FOTOS O INLUSTRATIVAS DO QUE ACIMA RELATAMOS.

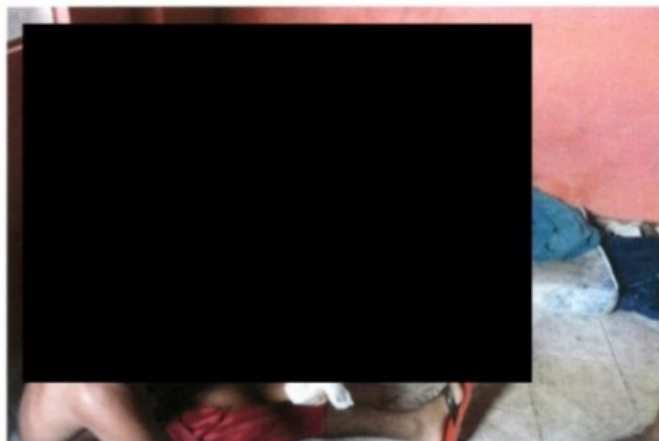


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA



Trabalhadores dormindo em "colchonetes" sobre chão e camas improvisadas em ambiente insalubre e superlotadas



Condições de higiene e conservação dos sanitários.



Acúmulo de Lixo.

5.2.2) JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE (EXAUTIVA).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

A totalidade dos trabalhadores que encontramos alojados e aliciados no Maranhão declarou à fiscalização que trabalhavam de 07h00min às 22h00min horas, sem que tivessem desde o início dos trabalhos sequer um dia de descanso. ABAIXO TRECHO DE TERMOS DE DECLARAÇÃO que constam no ANEXO V.

[REDACTED] (Apontador) DECLAROU "QUE Começava a trabalhar às 07:00H e largava 22:00H. QUE parava para almoçar durante uma hora. QUE ficou responsável pelo controle dos cartões de pontos dos Trabalhadores. QUE quando completava 60 horas na semana era aberto outro cartão com as outras horas trabalhadas, QUE eram pagas em conta corrente mas não constava do recibo de pagamento."

[REDACTED] (pedreiro) DECLAROU "QUE começavam a trabalhar às 07:00H e largava 22:00H ou mais tarde, Que parava para almoçar durante uma hora. QUE até esta data trabalharam sem parar um dia para descanso. QUE são utilizados cartões extras de ponto para anotar as horas extras e pagar "por fora".

5.2.3) RENÇÃO DE CTPS DOS TRABALHADORES ALOJADOS.

Fato caracterizado em relação à maioria dos trabalhadores encontrados nas condições que gerou a inspeção do trabalho, pois ao indagados os trabalhadores informaram que suas CTPS estavam com o "gato".

5.2.4) TERCEIRIZAÇÃO DE ILÍCITA DE MÃO DE OBRA COM INDICATIVO DE FRAUDE

Estes trabalhadores (Serventes, Pedreiros, Carpinteiros, Montadores e Armadores) foram colocados à disposição da empresa responsável pela execução da obra [REDACTED] Construções, Montagens e Serviços Ltda. CNPJ: 03.316.710/0001-13 mediante um contrato de prestação de serviços (VER ANEXO VI) cujo objeto era dar uma fachada de legalidade através da contratação de prestação dos serviços na forma de terceirização, sendo posteriormente constatado que a empresa contratada tinha em como seu objeto social inicialmente COMÉRCIO VAREJISTA DE AR-CONDICIONADO DOMÉSTICO, MANUTENÇÃO, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AR-CONDICIONADO DOMÉSTICO E CENTRAL. Sendo a primeira alteração aproximadamente coincidente com o início da obra. O novo objeto social foi alterado para SERVIÇOS DE CONSTRUÇÃO CIVIL, TERRAPLANAGEM, PAVIMENTAÇÃO, INSTALAÇÕES HIDRAULICAS, SERRALHERIA INDUSTRIAL, MONTAGEM, MANUTENÇÃO E REPARAÇÃO DE AR CONDICIONADO DOMÉSTICO E AR CONDICIONADO CENTRAL, tantas competências sem responsável técnico e com capital social de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) ficando evidente a falta de idoneidade técnica (falta de profissional habilitado e registro no CREA), financeira (capital social) e moral (aliciamento de mão de obra e transporte clandestino de trabalhadores) para o exercício do objeto social (VER ANEXO IV). Ficou caracterizando de forma muito clara que esta empresa contratada teve seu contrato social alterado na vã tentativa de dar conotação



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

de legalidade e resguardar a contratante do objetivo real que era o **aliciamento de mão de obra e tráfico de trabalhadores** para colocá-lo a disposição da contratante supramencionada. Os trabalhadores estavam sob ordens dos encarregados da contratante e exercendo atividade fim da contratante, funções como de pedreiro, armador, carpinteiro, montador e ajudante, além de utilizarem máquinas e equipamentos da contratante (guindaste, andaimes e ferramental). Sobre esta prática ilícita, a própria Justiça do Trabalho já começou a se pronunciar numa clara intenção de preservar alguns direitos dos trabalhadores que são como todos já sabem desde que se começou no mundo os contratos de trabalho, a parte fragilizada, a parte explorada, a parte hipossuficiente. Exemplo desta pronúncia judicial é uma sentença de um juiz do trabalho vinculado ao Tribunal da 18ª Região, da qual citamos um pequeno trecho: "Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região, Décima Segunda Vara do Trabalho de Goiânia-GO, Juiz do Trabalho [REDACTED] Processo: Rtdord 0001171-81.2010.5.18.0012, Autor: Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, Réis: GAFISA S/A e GAFISA SPE 42 - EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS LTDA: 'Desta forma, com fulcro no art. 455 da CLT c/c art. 1º da Lei n. 2.959/56 e o entendimento doutrinário acima exposto entendo que há atividades que não podem ser terceirizadas mediante sub-emprego. Como não há uma lista ou um critério objetivo no art. 455 da CLT e no art. 1º da Lei n. 2.959/56 para discriminar quais são as atividades típicas da construção civil e, conseqüentemente, quais são aquelas que podem ser sub-empregadas ou não, o juízo utilizar-se-á do extinto quadro de atividades e profissões do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 577 da CLT) que elenca as atividades dos trabalhadores na construção civil, bem como a representação dos trabalhadores constante na convenção coletiva da categoria, (Número do Registro no MTE G00032/2010, Data do Registro no MTE (19.07.2010), Número de Solicitação (MR032026/2010), Número do Processo 46208.003291/2010-42, Data do Protocolo 05.07.2010, conforme pesquisa realizada pelo juízo no site: (<http://www.sinduscongoias.com.br/constcivil.pdf>), que são as seguintes: pedreiros, carpinteiros, pintores, armadores, encanadores, eletricitas, administradores da obra, encarregados, almoxarifes e apontadores'. Esta sentença, conquanto ainda seja um pouco positivista e conservadora, uma vez que tentou reviver normas antigas, criadas numa época cuja tecnologia ainda não havia ampliado a quantidade de técnicas industriais, e também porque poderia ter se baseado em modernos princípios de Direitos Humanos Laborais, mas, em vez disso, como já se disse, tentou reavivar normas antigas restritivas aos direitos dos trabalhadores, ainda conseguiu avançar na preservação de alguns direitos, em face do desmedido afã por lucro fácil que tem norteados alguns empregadores. E, como vimos, o nobre juiz num esforço interpretativo admirável e corajoso conseguiu começar a pôr limites à exploração injusta dos trabalhadores, determinando que os SERVIÇOS DE PEDREIROS E SERVENTES, entre outros, não podem ser terceirizados. Esta sentença já foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Em resumo, a "MJ ar-condicionado" através de seu sócio [REDACTED] agia como **gato ? gato**: "aquele que recruta trabalhadores, servindo de intermediário" (FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário Aurélio. Curitiba: Positivo, 2009) agravado pelo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

fato da utilização de métodos torpes como aliciamento, utilização de artifícios para impedir o direito de ir e vir dos trabalhadores, como retenção de documentos e retirada dos trabalhadores de seu meio social colocando-os a milhares de quilômetros de casa sem possibilidade econômica de retornarem, além das **degradantes** condições de alojamento disponibilizadas e **jornada exaustiva**. Por fim não restou à fiscalização dúvidas sobre o vínculo empregatício dos trabalhadores encontrados na situação em tela com a empresa [REDACTED] Construções, Montagens e Serviços Ltda. CNPJ: 03.316.710/0001-13.

5.2.5) INEXISTENCIA DE CERTIDÃO DECLARATÓRIA (IN 76 do MTE)

O sofrimento físico, mental e o constrangimento moral dos trabalhadores migrantes ficaram evidentes durante a auditoria do trabalho, bem como os riscos constatados aos quais estavam submetidos. Isso poderia ter sido evitado se fosse seguido as orientações da IN 76 do MTE.

Durante a presente auditoria constatamos que itens fundamentais das normas de segurança e saúde, que visam garantir dignidade, saúde e segurança no trabalho relativo à contratação de trabalhadores migrantes de forma regular (IN 76 do MTE e c/c art. 08 da CLT c/ art. 7 da CF/88) foram descumpridos, motivando a retirada das vítimas desse ambiente agressivo e repulsivo, rescisão de contrato de trabalho e o retorno dos trabalhadores ao Estado de origem.

Para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, a Construtora André Guimarães deveria ter providenciado a comunicação do fato às SRTE por intermédio de Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), entretanto optou pelos serviços de "profissional"- gato, para o aliciamento de mão de obra.

O Art. 25 da IN 76 determina que a CDTT deva ser devidamente preenchida e entregue nas unidades descentralizadas do MTE (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou Gerências Regionais do Trabalho e Emprego) da circunscrição dos trabalhadores recrutados, acompanhada de: I) Cópia da inscrição no CNPJ ou CEI e CPF do empregador; II) Procuração original ou cópia autenticada, concedendo poderes ao procurador para recrutar, contratar trabalhadores e proceder ao encaminhamento da CDTT junto à SRTE; III) Cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica; IV) Cópias do documento de identidade do procurador e das habilitações dos condutores dos veículos; V) Cópias dos contratos individuais de trabalho, VI) Cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora, emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT); VII) Relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da CTPS e do PIS.

Tais regras visam coibir o aliciamento e o tráfico de pessoas para fins laborais, além de buscar preservar direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores migrantes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

5.2.6) ALICIAMENTO DE MÃO DE OBRA COM TRANSPORTE IRREGULAR DOS TRABALHADORES

Conforme relatos dos trabalhadores estes foram procurados na sua cidade de origem pelo "gato" ou preposto em seu nome com promessa de trabalho em obra no município de Juiz de Fora, com a disponibilização de bom alojamento e alimentação, tendo sido parte deslocada de sua cidade de origem (Coelho Neto/MA) em micro ônibus clandestino superlotado tendo o deslocamento durado três dias sem que lhes fosse disponibilizado meios e custeio de alimentação e hospedagem. Parte menor dos trabalhadores foi trazida de avião até Belo Horizonte, sendo que os trabalhadores foram surpreendidos no aeroporto onde o "gato" os aguardava com uma caminhonete para o restante do percurso de Belo Horizonte à Juiz de Fora feito com os trabalhadores escondidos na caçamba daquela caminhonete cobertos por lona para não serem identificados pela autoridade policial (PRF).

5.2.7) PAGAMENTO "POR FORA" INDICATIVO DE SONEGAÇÃO PREVIDENCIÁRIA , CAIXA DOIS, COM RETENÇÃO DE PARTE DA REMUNERAÇÃO .

A prática informada por todos os trabalhadores de que a remuneração proveniente da jornada de trabalho que excedia o limite legal era paga "por fora" (não registradas em contracheque) e depositada em conta, sendo que "O GATO" mantinha pagamento sempre defasado com promessa de regularização, isto caracteriza uma estratégia de retenção de valores devidos para manter os trabalhadores na expectativa do recebimento do que lhes era devido, mantendo-os trabalhando com mais este artifício pela RETENÇÃO DE SALÁRIOS. Com pagamento "por fora" a base real para de incidência do recolhimento do FGTS e INSS era muito menor. Estes ilícitos não tiveram como ser auditados pela urgência dos procedimentos para o resgate dos trabalhadores e a dificuldade de acesso a documentação, entretanto, pelo fato dos pagamentos "por fora" terem sido realizados em conta bancária dos trabalhadores e familiares esta poderá ser rastreada por investigação pelo órgão competente.

5.2.8) RESTRIÇÃO DE DIREITO DE IR E VIR

Em uma análise superficial se poderia afirmar que este direito não era violado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

Entretanto os artifícios utilizados pela prática da “escravidão moderna” são sutis e surtem efeitos semelhantes ao encarceramento utilizados na escravidão clássica com vigilância armada. O primeiro pré-requisito para a manutenção do trabalhador mercê do empregador é o aliciamento do trabalhador em regiões distantes, com alto nível de pobreza e falta de oportunidades, para trabalhar em outra região distante milhares de quilômetros de sua origem, quebrando os vínculos com familiares, amigos, mantendo este trabalhador em ambiente totalmente estranho. Para ilustrar o caso em tela em termos de comparação a distancia do Município de Coelho Neto/MA é aproximadamente equivalente a distancia de Paris/França à Kiev/Ucrânia. O segundo passo é a retenção de parte da remuneração mantendo o trabalhador sempre com a promessa de que ao final do trabalho todos os seus direitos serão pagos, pois no caso de o trabalhador pedir demissão os valores que poderiam ser pagos não seriam suficientes para o custeio do retorno para casa. No caso em tela como a maior parte da remuneração era proveniente do pagamento defasado e “por fora” da jornada ilegal a rescisão não incluiria estes valores. Prova deste fato são os Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho apresentados à fiscalização para o pagamento dos trabalhadores sem a computação destas horas trabalhadas (ANEXO II), sendo que por interferência da fiscalização em negociação inclusive com a presença do representante do sindicato e trabalhadores exigimos que os valores fossem dobrados para minimizar as perdas de difícil levantamento dos valores pela informalidade e clandestinidade. Se diante da fiscalização a empresa se comportou desta forma o que faria no caso de o trabalhador pedir demissão para retornar para casa. Portanto manter a porta aberta nestes casos não é a garantia de IR e VIR existem vários fatores inclusive psicológicos e sociais que restringem este direito constitucional, utilizados com maestria pelos “profissionais” da prática criminosa de tráfico de pessoas para trabalho análogo a escravo aqueles conhecidos como “gato” utilizados pelos exploradores de mão de obra em sua sanha por lucros custe o que custar para a dignidade humana daqueles que são explorados.

5.2.9) ATOS DISCRIMINATÓRIOS PRATICADOS CONTRA DOS TRABALHADORES ALICIADOS NO MARANHÃO

A discriminação assume no cotidiano das relações de trabalho as formas, modalidades e intensidades mais variadas. Para garantir a dignidade de seres humanos trabalhadores é importante a detecção e a repressão à discriminação no trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso a trabalho, às formas de contratação e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente laboral.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, repudia a discriminação, em quaisquer de suas formas, por atentar contra a dignidade da pessoa humana e ferir de morte os direitos humanos. No Brasil, a Constituição de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

1988, logo em seu Preâmbulo, alude à igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV). Esses são critérios de valor relevantes constitucionalmente, assim como a proteção do trabalhador (art. 7º da CF/88).

Em outros dispositivos que compõem o arcabouço dos Direitos e Garantias Fundamentais (Título II da CF/88) está estampado o princípio isonômico. É o caso do art. 7º que garante a trabalhadores urbanos e rurais os mesmos direitos, e de seu inciso XXX (proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil).

A proteção do trabalhador é um critério de valor relevante constitucionalmente e que deve ser exigido pelas instituições da rede de proteção da pessoa no trabalho, entre elas a Inspeção do Trabalho.

Todas as formas de discriminação identificadas no trabalho e em função da atividade laboral são condenadas pelo ordenamento jurídico vigente e se detectadas devem ser reprimidas.

Durante a auditoria constatamos que os trabalhadores migrantes do estado do Maranhão aliciados para trabalhar na obra pelo [REDACTED] legítimos empregados da Construtora [REDACTED] Construções, Montagens e Serviços Ltda. Entretanto registrados de forma ilícita como cobertura para as práticas delituosas na empresa a MJ Ar-Condicionado e Refrigeração Ltda. Foram alojados em condições precárias diversa de outros trabalhadores de outras prestadoras de serviço na obra e de outros trabalhadores da própria empresa [REDACTED]

O Senhor [REDACTED] em tom irônico declarou à fiscalização que “só trabalha com gente do Maranhão”. Não sendo difícil de concluir como vem sendo constatado pelo GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL DO MTE, ser uma opção conveniente para os aliciadores e exploradores de mão de obra a busca de trabalhadores de regiões distantes e com Índice de Desenvolvimento Humano dos mais baixos do país como o caso em tela onde os trabalhadores foram recrutados em Coelho Neto/MA, pequeno município que faz fronteira com o estado do Piauí. A vulnerabilidade destes trabalhadores devido à pobre e falta de trabalho os tornam presas fáceis de serem submetidos a tratamento aviltante por se “agarrarem” as promessas do aliciador (Gato) na esperança de proporcionarem meio de sustento para si e seus familiares, ficando a mercê para o tratamento discriminatório em relação aos trabalhadores contratados na região da obra.

Os trabalhadores, por sua vez, declararam à Auditoria-Fiscal do Trabalho que se sentiam “humilhados e enganados”, demonstrando medo do Gato e de represálias que este pudesse os submeter.

Não é crível que a empresa [REDACTED] não tenha através de seus prepostos tomado ciência durante a contratação e execução dos trabalhos das condições degradantes e de jornada exaustiva a que estes trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

resgatados estavam submetidos.

Ressaltamos que durante a rescisão requerida pelo Estado e motivada pela constatação de Trabalho Análogo a de Escravo, a fiscalização tentou aproximar os valores pagos aos trabalhadores resgatados ao mais aproximado possível dos valores devidos, tendo em vista a falta de documentação para análise e o pagamento "por fora" sendo que os valores pertinentes ao FGTS serão auditados posteriormente, não restando no momento do resgate alternativa para a preservação dos direitos dos trabalhadores e acelerar o encaminhamento destes obreiros para a sua região de origem retirando estes cidadãos da situação a que se encontravam.

Por fim, ante os fatos constatados, vislumbramos que a terceirização praticada pela empresa [REDACTED] na obra em tela visa, de fato, à maximização de lucros, mesmo que seja precarizando direitos laborais – ainda que sejam direitos humanos – sonhando direitos fundiários e previdenciários e não se responsabilizando pelos direitos devidos aos trabalhadores mediante o artifício de uma empresa interposta com caráter de prestadora de serviços – como uma cortina de fumaça – art. 170 c/c art. 186 da CF/88.

5.3) Conseqüências da situação encontrada:

Os fatos constatados e aqui descritos inicialmente expunham os trabalhadores a violações a direitos humanos laborais por submeter os trabalhadores à ambientes de vivência e de trabalho aqui descritos, o grupo [REDACTED], os submetia a violações da intimidade (alojamentos sem armários) e da dignidade (dormindo sobre o piso, em **ambiente degradante**, superlotado, sem higiene e água potável) com riscos de contrair doenças infectocontagiosas, respiratórias, resfriados, gripe (febre, dores de cabeça e no corpo), de pele e disfunções gastrointestinais. Outro fator crucial foi submeter estes obreiros à **jornada exaustiva** sem sequer um dia de descanso. O que vimos durante a auditoria, que aqui se resume foi um atentado à dignidade humana, que classificamos como **trabalho análogo à escravidão**, principalmente pelas condições de trabalho degradante e jornada exaustiva.

6. TRABALHO ANÁLOGO À DE ESCRAVO

6.1-TRABALHO DEGRADANTE

O que é trabalho degradante?

Entendemos que os elementos configuradores do trabalho degradante se encontram, na relação laboral, nos fatos que negam direitos inerentes à pessoa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

humana, quer sejam relativos diretamente ao ser humano como trabalhador, quer não o sejam.

Nesta linha escreve Ingo Wolfgang Sartel, citado por Mauro Schiav:

"Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos".

E o próprio Schiav segue dizendo:

"Como mencionado anteriormente, o princípio da proteção à dignidade da pessoa humana é o núcleo basilar do ordenamento jurídico, do qual irradiam todos os demais direitos fundamentais. Por isso, acreditamos que há a necessidade de fixação de piso vital mínimo de direitos ao trabalhador, a fim de dar efetividade à dignidade da pessoa humana do trabalhador, como elemento essencial.

Nesse mesmo diapasão sustentam Gomes Canotilho e Vital Moreira:

No nosso sentir o piso vital mínimo de direitos para garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador abrange:

- a) direitos fundamentais previstos nos artigos 1º e 3º, da CF;
- b) direitos individuais previstos no artigo 5º, da CF, máxime os direitos atinentes à vida, à liberdade, à igualdade ("caput"); privacidade, imagem e intimidade (incisos V e X); liberdade de exercício de profissão (inciso XIII); liberdade de associação (XX) e acesso à Justiça do Trabalho (XXXV);
- c) direitos sociais previstos no artigo 6º, máxime os direitos à saúde, lazer, proteção à maternidade, e à previdência social;
- d) direitos trabalhistas mínimos previstos no artigo 7º, da CF, máxime proteção contra a dispensa arbitrária (I), salário mínimo que atenda às necessidades básicas do trabalhador (IV), limitação de jornada e períodos de descanso (XIII e XV), redução dos riscos de acidentes de trabalho (XXII), vedação à qualquer forma de discriminação (inciso XXX) e proteção em face da automação (XXVII);
- e) direito à livre filiação sindical (artigo 8º, da CF) e de participar da vida sindical;
- f) direito de greve (artigo 9º, da CF);
- g) direito ao meio ambiente equilibrado do trabalho (artigos 200, VIII e 225, da CF)."

Ora, entendemos que não é preciso se esforçar muito para ver que com as



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

infrações descritas neste relatório, caracteriza que os trabalhadores foram vítimas de **trabalho análogo a de escravo (degradancia e Jornada exaustiva)**.

É importante ressaltar que a própria locação de mão de obra fora do previsto pela legislação é uma forma de transformar o trabalhador em um produto ou coisa a ser alugada.

6.2) RESTRIÇÃO DA LOCOMOÇÃO DO TRABALHADOR

Esta ocorreu no caso em tela sobre forma velada, dissimulada, conseguida por meio de falsas promessas ou por outras formas de convencimento.

A coerção moral é tão virulenta quanto à outra, pois consegue, usando um viés, o mesmo objetivo, isto é, manter o trabalhador subjugado; porém, com uma agravante: por mascarar a violência, convence não poucos trabalhadores de que estão ali porque querem e que, se "desejarem", poderão sair quando "bem entenderem".

6.3) JORNADA EXAUSTIVA

Nenhum ser humano em seu juízo perfeito se submeteria a uma jornada de 07h: 00 min à 22h00min sem sequer um dia de descanso a não ser que esteja envolvido por um sistema de coerção moral ou submetido a falsas promessas. Os trabalhadores aliciados no Maranhão, submetidos a esta jornada extenuante, foram propositalmente trazidos de região distante e de baixo índice de desenvolvimento humano, alojados em condições precárias de forma que não tinham meios de descansar de forma adequada estando afastados do seu meio social e dos familiares confiando nas promessas do "gato" de receber corretamente o pagamento das horas extras que foram submetidos. Como acontece em quase todos os delitos da "escravidão moderna" as torpezas que o trabalhador é submetido ocorrem de forma dissimulada. O empregador submeteu os trabalhadores à jornada exaustiva para adaptar o cronograma da obra a data contratada para a inauguração do empreendimento não se preocupando com as consequências à saúde e segurança dos obreiros. Em uma clara inversão de valores onde se também deve questionar também o papel do **contratante ATACADÃO – DISTRIBUIÇÃO, COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA, CNPJ: 75.315.333/0001-09, que mantinha prepostos seus fiscalizando o andamento da obra sem preocupação com direitos fundamentais dos obreiros nesta fiscalização.**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

6.4) CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

A condição análoga à escravidão foi encontrada no conjunto de agressões aos trabalhadores, principalmente pelas condições degradantes e jornada exaustiva, em parte pela restrição dissimulada da restrição da locomoção do trabalhador e posse de documentos.

Abaixo a devida conceituação contida na IN 91 MTE:

"condições degradantes de trabalho" – todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa;

"restrição da locomoção do trabalhador" - todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão,

"jornada exaustiva" - toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde;

"posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador" – toda forma de apoderamento ilícito de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

"Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, "o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

de exploração que incluirá, no mínimo, a exploração do trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares à escravidão ou a servidão".

Esta modalidade de escravidão no Brasil é temporária, pois como nosso sistema legal não permite que um cidadão escravize outro, assim que os escravos conseguem escapar das garras dos neo-escravocratas readquirem o status de homens livres. Mas não é por ser temporária que deixa de ser escravidão, porque de fato nada lhe falta para ser classificada como tal, enquanto dura.

Desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho o Estado Brasileiro se preocupou em proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta proteção veio principalmente por meio da exigência de um ambiente de trabalho digno. Para isso, a Consolidação das Leis do Trabalho destinou seu capítulo V – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR, do título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Importante para implementar a aplicação destas normas tem sido a regra insculpida no artigo 200, consolidado, que incumbe o Ministério do Trabalho de estabelecer disposições complementares às normas de que trata o capítulo V acima aludido. Esta regra fez surgirem as normas regulamentadoras sobre saúde e segurança no trabalho.

A necessidade da intervenção estatal neste item da relação empregatícia se deu porque, não obstante a escravidão, na época da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, já contar com mais de meio século de extinção, os trabalhadores ainda eram submetidos às degradações que pesavam sobre os antigos escravos, a saber: alojamentos, alimentação e água, em geral insalubres; salários ínfimos e descaso pela vida humana, este caracterizado pela enorme quantidade de acidentes de trabalho, não raro letais.

Com o advento da atual Carta Magna, esta proteção ganhou relevância com várias normas, principalmente as que se encontram nos artigos e incisos seguintes: artigo 4º, inciso II: prevalência dos direitos humanos; artigo 5º, inciso III: não submeter pessoas a tratamento desumano ou degradante; artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII: obediência às normas de saúde e higiene para reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Ora, não resta dúvida de que submeter um trabalhador às circunstâncias neste artigo comentadas significa reduzir o ser humano a condições infra-humanas; é fazê-lo retroceder a um modo de vida incompatível com os padrões inaugurados desde a Lei Mosaica; é degradá-lo do status de cidadão à condição de escravo. Numa frase: é trabalho degradante, e sendo degradante é trabalho análogo à escravidão, conforme a Lei 10.803, de 11/12/2003, já antes aludida, que deu ao artigo 149 do Código Penal a seguinte redação: "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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

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.

7) RELAÇÃO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

Empregador: **CONSTRUÇÕES, MONTAGENS E SERVIÇOS LTDA**
CNPJ 03.316.710/0001-13

Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1	01920280-6	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	01920282-2	000009-4 Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.	art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	01920281-4	000018-3 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.
4	01920283-1	000035-3 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.
5	01920284-9	000036-1 Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	01920285-7	000043-4 Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.	art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

7	01920299-7	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.
8	01920286-5	218066-9	Manter alojamento cuja área por módulo cama/armário seja inferior a 3 m².	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.1, alínea "f", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
9	01920287-3	218069-3	Manter alojamento com instalações elétricas desprotegidas ou protegidas de forma inadequada.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.1, alínea "i", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
10	01920289-0	218073-1	Manter cama no alojamento em desacordo com o disposto na NR-18.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.5 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
11	01920290-3	218074-0	Deixar de fornecer lençol e/ou fronha e/ou travesseiro e/ou cobertor ou fornecer roupa de cama em condições inadequadas de higiene.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.6 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
12	01920291-1	218075-8	Deixar de dotar os alojamentos de armários duplos individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões em desacordo com o disposto na NR-18.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.7 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
13	01920292-0	218077-4	Deixar de manter o alojamento em permanente estado de conservação, higiene e limpeza.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.9 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
14	01920294-6	218078-2	Deixar de fornecer água potável, filtrada e fresca no alojamento, por meio de bebedouro de jato inclinado ou equipamento similar ou fornecer água potável no alojamento, por meio de bebedouro de jato inclinado ou equipamento similar, em proporção inferior a 1 para cada grupo de 25 trabalhadores ou fração.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.10 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
15	01920296-2	218522-9	Deixar de utilizar técnicas que garantam a estabilidade das paredes de alvenaria da periferia.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.17.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
16	01920297-1	218686-1	Deixar de comunicar de imediato ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de acidente fatal.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.31.1, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
17	01920298-9	218687-0	Deixar de isolar o local diretamente relacionado ao acidente de trabalho fatal, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente e pelo órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.31.1, alínea "b", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.

8) PROVIDÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS DURANTE A AUDITORIA-FISCAL:

O sofrimento físico, mental e o constrangimento moral dos trabalhadores migrantes ficaram evidentes durante a auditoria do trabalho, bem como os riscos aos quais estavam submetidos.

A empresa, pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, estava, de fato, expondo seus empregados a perigos diretos e imediatos relativos à integridade física, intimidade, imagem e dignidade, fato que culminou na aplicação de autos de infração de conformidade com o que determina o artigo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

628 da Consolidação das Leis do Trabalho. E, por descumprimento de normas de segurança e saúde, que visam garantir dignidade, saúde, segurança no trabalho, relativos à contratação de trabalhadores migrantes de forma regular (art. 41 da CLT c/c IN 76 do MTE c/c art. 08 da CLT c/ art. 7 da CF/88), o trabalhadores foram transferidos para hotel até que se providenciasse o pagamento da rescisão de contrato de trabalho.

Os trabalhadores tiveram a rescisão de seus contratos de trabalho efetivada sendo que os valores apresentados pela empresa foram dobrados para compensar ainda que de forma precária as horas extras trabalhadas e não computadas na média salarial. PARA VIABILIZAR O PROCESSO DE RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO FOI PERMITIDA A REALIZAÇÃO DAS MESMAS EM NOME DA MJ Ar-Condicionado e Refrigeração Ltda. Também receberam a título de indenização e reposição de despesas de viagem R\$ 500,00 (Quinhentos Reais). (ANEXO II). Foram emitidos Seguros Desemprego de Trabalhadores Resgatados, que foram enquadrados nas condições análogas à de escravo. (ANEXO III).

9. CONCLUSÃO DO RELATÓRIO:

Constatamos que está sendo comum a adoção da prática deplorável de aliciamento e de manutenção de trabalhadores em condições análogas a de escravo no setor de construção civil praticada contra oriundos de regiões, "tecnologia" criminosas que por séculos se adotou nos rincões do país no meio rural, agora utilizada no meio urbano, mudando o palco, os atores, mas mantendo os papéis. Aí encontramos o "gato" geralmente travestido de empresa terceirizada para servir de "anteparo" para o contratante que na realidade é o verdadeiro empregador.

O QUE PODEMOS CONCLUIR É QUE OS TRABALHADORES ALICIADOS NO MUNICÍPIO DE COELHO NETO/MA FORAM TRAZIDOS POR ENCOMENDA PARA TRABALHAR NA OBRA DE CONSTRUÇÃO DO ATACADÃO EM JUIZ DE FORA E FORAM COLOCADOS A DISPOSIÇÃO DA [REDACTED] **Construções, Montagens e Serviços Ltda.** VERDADEIRA EMPREGADORA FICANDO A CARGO DE [REDACTED] EXERCER O PAPEL DE "GATO" OPERACIONALIZAÇÃO OS PROCEDIMENTOS DE ALICIAMENTO, TRÁFICO DE TRABALHADORES E MANUTENÇÃO DESTES EM CONDIÇÕES DEGRADANTES E COM JORNADA EXAUSTIVA, TUDO ENCOBERTO POR UM CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A CARGO DA EMPRESA **MJ AR-CONDICIONADO E REFRIGERAÇÃO LTDA** DE PROPRIEDADE DO GATO.

O PROPRIETÁRIO DA OBRA **ATACADÃO – DISTRIBUIÇÃO, COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA** APESAR DE FISCALIZAR O ANDAMENTO DOS TRABALHOS NÃO TEVE A PREOCUPAÇÃO DE VERIFICAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DISPONIBILIZADAS AOS OBREIOS.

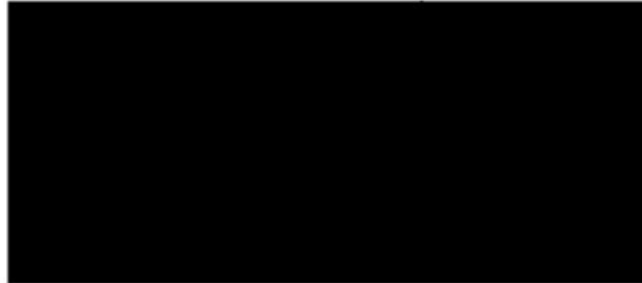
A PRÁTICA DE SUBMETTER TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS A DE ESCRAVO FOI CARACTERIZADA EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES ORIUNDOS DO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM JUIZ DE FORA

MUNICÍPIO DE COELHO NETO/MA.

Juiz de Fora/MG, 15/02/2013.



BIBLIOGRAFIA E CITAÇÕES

“Toda pessoa tem DIREITO ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Art. XXIII, 1, da DUDH).

¹ Grupo: CLT DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT) -

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

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

iSarlet, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais, Porto Alegre, Livraria do Advogado, 4a Edição, pág. 60.

¹ Juiz do Trabalho na 2ª Região. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Professor Universitário. SCHIAVI, Mauro. Proteção Jurídica à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador. www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc, acessado em 24/01/2011.

¹ Opus Cit.

¹ Nesse diapasão, oportunas as palavras de Rizzatto Nunes, “é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. É a dignidade que dá direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete”(O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, São Paulo, Saraiva, 2002, pág. 45).

¹ Na doutrina trabalhista brasileira Amauri Mascaro Nascimento se refere às garantias fundamentais trabalhistas como “a necessidade de garantia de um mínimo ético” (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, Saraiva, 2004, pág. 434). Maurício Godinho Delgado as denomina como “patamar civilizatório mínimo” (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, LTR, 2005, pág. 117).

¹ Canotilho, J.J. Gomes. Moreira, Vital. “Constituição da república portuguesa anotada.”. 3ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1993, pág. 285.

¹ Em razão da liberdade do exercício profissional, entendemos não ser inválida cláusula de não concorrência após a extinção do contrato de trabalho, ainda que o ex-empregado receba remuneração para não trabalhar, já que o direito à liberdade do exercício profissional não é só um direito humano do trabalhador, mas expressão da liberdade da pessoa humana. Nesse sentido destacamos as seguintes ementas: Liberdade de trabalho. Cláusula pela qual o empregado, que fez cursos técnicos a expensas do empregador, obrigou-se a não servir a qualquer empresa concorrente nos 5 anos seguintes, ao fim do contrato. Não viola o artigo 153, §23 da Constituição o acórdão que declarou inválida tal avença (STF, RE 67.653, Rel. Min. Aliomar Baleeiro, DJ 3.11.70, p. 5.294, RTJ 55, 1971, p. 42). “Cláusula de não concorrência. Cumprimento após a rescisão contratual. Ilegalidade. A ordem econômica é fundada, também, na valorização do trabalho, tendo por fim assegurar a todos existência digna, observando dentre outros princípios a busca do pleno emprego. Pelo menos, assim está escrito no art. 170, inciso VIII da Constituição. O art. 6º do diploma deu ao trabalho grandeza fundamental. A força de trabalho é o bem retribuído com o salário e assim meio indispensável ao sustento próprio e familiar, tanto que a ordem social tem nele o primado para alcançar o bem-estar e a justiça sociais. Finalmente, o contrato de trabalho contempla direitos e obrigações que se encerram com sua extinção. Por tudo, cláusula de não concorrência que se projeta para após a rescisão contratual é nula de pleno direito, a teor do que estabelece o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho” (TRT/SP, rel. Juiz José Carlos Arouca, disponível em www.trt02.gov.br).