

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NA BAHIA

GERÊNCIA REGIONAL EM VITÓRIA DA CONQUISTA

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

GAF CAMPILHO



ATIVIDADE: SERVIÇOS DE ENTREGA RÁPIDA

08/29/2023

1. Índice

A)	Equipe	03
B)	Localização dos alojamentos	03
C)	Identificação do empregador	03
D)	Dados gerais da ação fiscal	04
E)	Relação de autos de infração	04/06
F)	Denúncia	06
G)	Da Ação Fiscal	06/16
H)	Das medidas adotadas	16
I)	Do conceito de trabalho escravo e degradante	17/21
J)	Conclusão e encaminhamento	21/22

Anexos

ANEXO I - Fotos

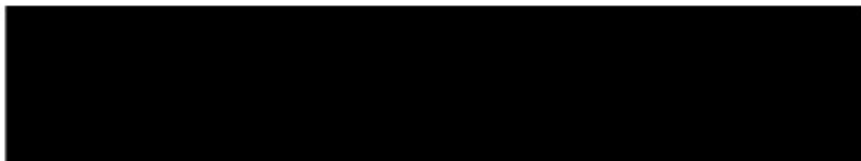
ANEXO II - Autos de Infração

ANEXO III - Termos de Depoimento de Trabalhadores e do Empregador

ANEXO IV - TRCTs e Requerimentos de Seguro Desemprego.

ANEXO V – Procedimentos do DPF.

2. Auditores Fiscais



3. Da localização

O primeiro alojamento localizava-se na [REDACTED] casa, Doron. O segundo alojamento localizava-se em uma viela transversal à [REDACTED]

4. Identificação do Empregador

GAF CAMPILHO - ME

CNPJ: 07.153.177/0001-77

CNAE: 5320-2/02 – SERVIÇOS DE ENTREGA RÁPIDA

ENDEREÇO: Rua Pedro Álvares, 240, Galpão 15, Santo Cristo, Rio de Janeiro/RJ. CEP 20.220-284.

RESPONSÁVEL: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

QUALIFICAÇÃO: EMPRESÁRIO

ENDEREÇO: [REDACTED]
[REDACTED]

5. Dados Gerais da Ação Fiscal

Empregados alcançados	17
Registrados durante ação fiscal	17
Libertados	17
Valor bruto da rescisão	R\$ 84.585,54
Número de Autos de Infração lavrados	11
Número de mulheres	02
Número de CTPS emitidas	12
Guias de Seguro Desemprego Emitidas	17
Rescisões Homologadas	17

6. Autos Lavrados - Ver anexo II

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	200454862	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	200454889	000992-0	Art. 29, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar as anotações relativas ao contrato de trabalho na CTPS do empregado.
3	200454935	001398-6	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
4	200454951	000978-4	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036,	Deixar de depositar mensalmente o percentual

			de 11.5.1990.	referente ao FGTS.
5	200455508	124243-1	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.1.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de garantir suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 250 ml por hora/homem trabalho.
6	200455532	124224-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.18 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar o alojamento de camas ou dotar o alojamento de camas inadequadas.
7	200455541	124227-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.21 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar os alojamentos de armários individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24.
8	200455559	124179-6	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.26, alínea “d”, da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar os gabinetes sanitários de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento.
9	200460021	131023-2	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea “a”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.
10	200460030	124177-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.25.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de manter as instalações sanitárias em bom estado de asseio e higiene.
11	200460048	124025-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item	Manter instalações sanitárias sem janelas ou

			24.1.21 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.
--	--	--	---	---

7. Da Denúncia

A denúncia foi formalizada por trabalhador que estava alojado. O denunciante afirmou que ele e os demais trabalhadores eram oriundos do Rio de Janeiro; que não tiveram suas carteiras de trabalho anotadas; que estavam sem receber salário; que estavam alojados em duas casas sem condições de habitação; que não forneciam água potável e nem alimentação; que os alojamentos não dispunham de camas, colchões e nem utensílios domésticos; que não tinham condições de retornar para o Rio de Janeiro.

8. Da Ação Fiscal

A ação fiscal foi iniciada às 17:00hs do dia 15/03/2013, acompanhada dos Procuradores do Ministério Público do Trabalho, [REDACTED]

[REDACTED] A ação também contou com o apoio da Polícia Militar.

Foram localizados os alojamentos dos trabalhadores, situados na [REDACTED] No momento foram procedidas entrevistas com os trabalhadores, e colhidos os dados preliminares - identificação, função, horário de trabalho -. De imediato foi mantido contato com o empregador, Sr. [REDACTED] para ciência da ação em curso, e determinação das providências a serem adotadas. No dia

16/03/2013 foi encaminhada ao empregador NAD – Notificação para apresentação dos documentos e para comparecimento à sede da SRTE/BA no dia 18/03/2013, às 10:00hs, para efetuar o pagamento das verbas rescisórias e garantir o retorno dos trabalhadores ao local de origem.

Nos alojamentos foram encontrados 17 empregados – quinze homens e duas mulheres – e mais dois prepostos do empregador, responsáveis pela contratação e organização das atividades dos trabalhadores, o Sr. [REDACTED]

NOME DOS TRABALHADORES	NASCIMENTO	RG	CPF
[REDACTED]			

PREPOSTOS DO EMPREGADOR	NASCIMENTO	RG	CPF
[REDACTED]			

Iniciados os trabalhos, foram feitas inspeções nos alojamentos, nas instalações sanitárias e realizadas entrevistas com os trabalhadores. As

condições encontradas nos alojamentos eram degradantes e consubstanciaram os fatos a seguir relatados, os quais foram registradas em fotos que constituem o **ANEXO I** deste relatório.

Foram lavrados 11 Autos de infração por infração à legislação trabalhista e às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho, ver **ANEXO II**.

Foi procedido o resgate dos trabalhadores, que, com o apoio da SJCDH – Secretaria de Justiça Cidadania e Direitos Humanos – foram alojados dignamente em um hotel no bairro da Pituba, na cidade de Salvador.

1. Aliciamento de trabalhadores.

Para habilitar-se à distribuição das listas telefônicas, a GAF CAMPILHO participa de licitações da **Proed Gráfica**, empresa vinculada à **Telelistas.net**. A GAF CAMPILHO já venceu licitações para distribuição das listas em vários estados, e para cumprir os contratos atua com grupos de trabalhadores aliciados por seus prepostos, denominados “líderes de equipes”. Transcrevo trecho do termo de depoimento do Sr. [REDACTED]

“...Que [REDACTED] não são seus empregados, mas são contratados para trabalhar nas campanhas de distribuição das listas como líderes de equipe; que em cada campanha de distribuição trabalha com 04 ou 05 grupos, dependendo do tamanho da região e do volume de distribuição;”

Há evidências de que havia cinco grupos de trabalhadores vinculados à GAF CAMPILHO atuando em Salvador na distribuição das listas telefônicas, todos sob a mesma sistemática, e vinculados a um “líder”, preposto do empregador. Contudo, com o início da ação fiscal no bairro Doron, os demais grupos foram evadidos. A GAF é responsável pela emissão das passagens

aéreas para deslocamento dos trabalhadores, e repassa recursos aos líderes para a contratação dos alojamentos e locação de veículos para transportar as listas do depósito aos alojamentos, quando eram repassadas aos trabalhadores com os romaneios de entrega aos clientes. Os termo de depoimento dos trabalhadores e do Sr. [REDACTED] compõem **ANEXO III**.

2. Transporte de Trabalhadores

Os trabalhadores resgatados foram trazidos da cidade do Rio de Janeiro para Salvador, com a utilização de transporte aéreo custeado pelo empregador.

3. Informalidade

Os Empregados resgatados estavam trabalhando sem as anotações nas CTPS – Carteiras de Trabalho e Previdência Social, e não receberam qualquer documento comprobatório do vínculo de emprego. Os empregados deixam de receber os direitos decorrentes do contrato de trabalho – férias, 13º salário, FGTS, DSR, além de deixar de contabilizar tempo de serviço para aposentadoria.

A falta de registro do trabalhador e a falta de anotações dos dados do contrato de trabalho na CTPS do empregado não resultam apenas em prejuízo para os trabalhadores, mas para a sociedade como um todo. A falta de depósitos do FGTS e a falta de recolhimento das contribuições do INSS reduzem a capacidade de arrecadação do Estado, o que redundará em menores benefícios sociais a serem oferecidos à coletividade, além de favorecer a concorrência desleal, penalizando os empregadores que cumprem regularmente com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

4. Jornada de Trabalho

Os depoimentos dos trabalhadores apontaram para uma jornada de trabalho das 07:00hs às 17:00hs , sem intervalo para descanso, uma vez que trabalham na entrega de listas telefônica em bairros distantes dos alojamentos, abrangendo inclusive a região metropolitana de Salvador, sem um local adequado para pausa e descanso. Declararam que trabalham de segunda a sábado, e que entregavam uma média de 200 (duzentas) listas telefônicas por dia.

5. Salários

Os empregados foram contratados para trabalhar na entrega de listas telefônicas da Telelistas.net, em municípios de vários estados. Na Bahia estavam distribuindo as listas nos Bairros de Salvador e em toda a região metropolitana. Os trabalhadores eram orientados pelo empregador e por seus prepostos a pedir gorjetas aos clientes no ato da entrega das listas telefônicas. Os trabalhadores declararam que recebiam uma média de R\$ 50,00 de gorjeta por dia com a entrega das listas. Declararam ainda que havia um acordo com o empregador para receberem mais R\$ 0,10 por lista distribuída; contudo, ao final de cada campanha estes valores nunca eram pagos aos trabalhadores.

As despesas de transporte para entrega das listas pelos vários bairros e região metropolitana de Salvador, bem como as despesas com água, café da manhã, almoço e jantar, todas eram pagas pelos trabalhadores com os proventos das gorjetas arrecadadas.

Com esta prática, a empresa reduziu os trabalhadores à condição de pedintes e de mendicância, uma vez que, portando o produto objeto do labor diário, a lista telefônica, tinham acesso às residências e, no ato da entrega buscavam sensibilizar os clientes para efetuarem o pagamento das gorjetas.

6. Água potável nas frentes de trabalho

Constatou-se que a empresa não garantia o suprimento diário de água aos trabalhadores contratados para trabalhar na distribuição das listas telefônicas, implicando danos à saúde dos trabalhadores.

A atividade e entrega das listas acarreta aos trabalhadores desgaste físico intenso, uma vez que cada trabalhador carrega uma média de 200 listas, puxadas em um carrinho, deslocando-se por vários bairros e região metropolitana de Salvador.

A água é alimento indispensável para a vida, sendo recomendada a sua ingestão de 1,5 a 2 litros por dia. Parte das toxinas do organismo é eliminada pela urina. O órgão responsável por esse trabalho é o rim. Se o trabalhador ingere pouco líquido, o rim fica sobrecarregado e não tem as condições para realizar esse processo de filtração.

O não fornecimento de água potável expõe os trabalhadores à fadiga, à desidratação e intoxicação, caracterizando uma condição degradante de trabalho.

NR 24. Item 24.7.1.1 - As empresas devem garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro (250ml) por hora/homem trabalho.

7. Exames médicos Admissionais

Nenhum trabalhador foi submetido a exame médico admissional antes que assumissem suas funções. Deixar de submeter o trabalhador ao exame médico admissional é expô-lo aos riscos de agravamento de patologias pré-

existentes, principalmente as doenças silenciosas como hipertensão arterial e cardiopatias.

NR 07. Item 7.4.3.1 - O exame médico admissional, deverá ser realizada antes que o trabalhador assuma suas atividades;

8. Inspeção nos Alojamentos

Foi procedida verificação física nos alojamentos e nas instalações sanitárias destinadas aos trabalhadores. Verificou-se que as condições dos alojamentos eram desumanas e degradantes.

A nenhum trabalhador alojado foi fornecido cama, colchão, ou roupa de cama, sendo obrigados a dormir em camas improvisadas com listas telefônicas, papelões colhidos nas ruas e alguns colchonetes que foram levados pelos próprios trabalhadores alojados.

As instalações não dispunham de armários, local para guarda de alimentos, mesa, banco, cadeira ou qualquer utensílio doméstico.

Objetos pessoais e alimentos estavam expostos diretamente no chão, sem nenhuma higiene, expostos à ação de moscas, insetos e animais roedores.

NR 24.5.18 As camas poderão ser de estrutura metálica ou de madeira, oferecendo perfeita rigidez.

NR 24.5.21 Os armários dos alojamentos poderão ser de aço ou de madeira, individuais, e deverão ter as seguintes dimensões mínimas: 0,60m de frente x 0,45m de fundo x 0,90m de altura.

9. Fornecimento de Água Potável nos alojamentos

Constatou-se que não era fornecida água potável aos trabalhadores nos alojamentos. Os trabalhadores bebiam água diretamente das torneiras, sem que fosse submetida a qualquer processo de filtragem e purificação.

NR 24. Item 124.222-9 – Deixar de instalar bebedouros nos alojamentos ou instalar bebedouros nos alojamentos em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 50 trabalhadores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.16 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978).

NR 24. Item 24.7.1.1 - As empresas devem garantir, nos locais de trabalho, suprimento de água potável e fresca em quantidade superior a 1/4 (um quarto) de litro (250ml) por hora/homem trabalho.

10. Inspeção nas Instalações Sanitárias dos alojamentos

As instalações sanitárias dos alojamentos também eram precárias, desprovidas de água para descarga, papel higiênico e de coletores de lixo. A instalação sanitária de um dos alojamentos era desprovida de porta que garantisse privacidade aos usuários. As instalações sanitárias também eram desprovidas de janelas, basculantes ou qualquer sistema para exaustão e renovação de ar.

NR 24.1.11 Os banheiros, dotados de chuveiros, deverão:

- a) ser mantidos em estado de conservação, asseio e higiene;
- b) ser instalados em local adequado;
- c) dispor de água quente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho;
- d) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, ou ser construídos de modo a manter o resguardo conveniente;

NR 24.1.21 As janelas das instalações sanitárias deverão ter caixilhos fixos, inclinados de 45°, com vidros inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área correspondente a 1/8 da área do piso.

11. Local para preparo de Alimentos nos alojamentos.

Constatou-se que os alojamentos não disponibilizavam local adequado para o preparo de alimentos. Além de não disponibilizar utensílio doméstico que viabilizasse o preparo alimentos e conservação de alimentos, como fogão e geladeira, constatou-se que as cozinhas estavam sendo utilizadas pelos trabalhadores como dormitórios.

Não dispunham de mesa, armários, cadeiras, e nem coletor de lixo, sendo notória a falta de higiene em todas as instalações.

12. Homologações das Rescisões e Requerimentos de Seguro Desemprego

No dia 20/03/2013, na sede da SRTE/BA, foram realizadas as Homologações das Rescisões dos Contratos de Trabalho. O empregador efetuou o pagamento das verbas devidas nas rescisões dos contratos de trabalho, que totalizaram R\$ 84.585,54 (oitenta e quatro mil, quinhentos e oitenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos). Na oportunidade foram entregues aos trabalhadores os Requerimentos para liberação do Seguro Desemprego.

O empregador, Sr. [REDACTED] também entregou aos trabalhadores as passagens aéreas para retorno dos trabalhadores ao local de origem.

Segue abaixo demonstrativo das parcelas pagas aos trabalhadores.

Nome	Adm	Seia	S Base	Sci clas	av 13º	av 14º	Aviso Ind	Saldo Sal	13º	Férias	13º Férias	30% FGTS	40% FGTS	Total
[REDACTED]				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
				135	6	6	678,00	3.051,00	339,00	339,00	113,00	325,44	130,18	4.975,62
							11.628,00	51.867,00	5.763,00	5.763,00	1.921,00	6.532,48	2.201,96	84.585,94

Os Termos de Rescisão e Requerimentos do Seguro Desemprego seguem no ANEXO IV.

13. Prisão dos prepostos do empregador

Durante a ação fiscal, o Delegado da Polícia Federal, [REDACTED] decretou a prisão dos Srs. [REDACTED] prepostos do empregador, que ficaram detidos na sede da Polícia Federal em Água de Meninos. Nesta mesma data, 15/03/2013, mais quatro trabalhadores foram encaminhados para a sede do Departamento da Polícia Federal para prestar depoimentos. O Auditor Fiscal [REDACTED] também prestou depoimento na sede do DPF. Os Termos de depoimento e os Autos de Prisão em Flagrante lavrados pelo DPF constituem o **ANEXO V**.

9. Das Medidas Adotadas

- Emissão da Notificação para o empregador comparecer no dia 18/03/2013, na SRTE/BA - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, na Av. Sete de Setembro, 697, Mercês, Salvador-BA - para apresentar documentos e proceder ao pagamento das verbas rescisórias e garantir o retorno dos trabalhadores ao local de origem.
- Lavratura dos Autos de Infração por infração à legislação trabalhista e às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho.
- Emissão de CTPS para 12 trabalhadores.
- Cálculo das verbas rescisórias, emissão dos TRCT e homologação das respectivas rescisões dos contratos de trabalho.
- Emissão dos Requerimentos de Seguro Desemprego para trabalhadores resgatados.
- Lavrados os Termos de Depoimento de trabalhadores e do Empregador.

10. Do conceito de trabalho escravo e trabalho degradante

Desde o advento da Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que modificou o artigo 149 do Código Penal Brasileiro, o conceito e a caracterização do trabalho degradante estão a desafiar os operadores do Direito. Com essa modificação, o legislador elevou a nove os tipos penais caracterizadores do trabalho análogo à escravidão: submeter o trabalhador a trabalhos forçados; submeter o trabalhador a jornada exaustiva; **sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho**; restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador; restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com preposto do empregador; cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; manter vigilância ostensiva no local de trabalho, com o fim de retê-lo no local de trabalho; apoderar-se de documentos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; apoderar-se de objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Para compreender o fenômeno antissocial, anti-humano e antijurídico conhecido como trabalho análogo à escravidão é necessário despir-se da ideologia escravocrata dominante que se esconde nos recônditos da alma de interesses mesquinhos que dominam a humanidade desde as sociedades tribais e que na antiguidade empurravam o trabalho para os escravos, a fim de que os cidadãos pudessem ter uma mente sã num corpo sã, e que hoje se manifesta na aceitação tácita que a sociedade outorga a esta abominável prática. Tal aceitação se configura no silêncio das pessoas de bem ante os porões e senzalas que são mantidos a céu aberto nos dias atuais em

todas as regiões do Brasil, atingindo todos os quadrantes do nosso País. Pouquíssimas pessoas de bem ficam indignadas com a neoescravidão e não tomam eficazmente nenhuma medida política, jurídica, econômica ou moral contra ela. Tal inércia equivale a aceitar a escravidão.

Para entender o conceito de trabalho escravo é também necessário compreender que o modo escravo de produção jamais deixou o nosso País, pois os escravos negros, com a chamada Lei “Áurea”, não foram promovidos a cidadãos; somente os seus corpos deixaram de pertencer fisicamente aos escravocratas, mas sua mão-de-obra continuou a servir os antigos senhores tal como sempre servira, e ainda de forma mais vantajosa, uma vez que os antigos senhores podiam pagar – como ainda pagam – míseros salários, sem ter nenhuma outra obrigação com o neo-escravo ou com sua família.

Entre os tipos penais do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, dois merecem ser debatidos com urgência: jornada exaustiva, em virtude das mortes ocorridas nos canaviais, e o trabalho degradante por ser a forma mais comum de crimes contra o ser humano praticado no âmbito da relação de trabalho.

O que é trabalho degradante? Como identificar um trabalho degradante? Degradante é sinônimo de humilhante e deriva do verbo degradar; é o ato ou fato que provoca degradação, desonra. Degradação é o ato ou o efeito de degradar. Degradar é privar de graus, títulos, dignidades, de forma desonrante. Degradar é o oposto a graduar, a promover; degradar é despromover. Degradante é o fato ou ato que despromove, que rebaixa, que priva do status ou do grau de cidadão; que nega direitos inerentes à cidadania; que despromove o trabalhador tirando-o da condição de cidadão, rebaixando-o a uma condição semelhante à de escravo, embora sem ser de fato um escravo.

Portanto, trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral.

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

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

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

A CRFB trata do tema em vários dispositivos, entre eles podemos citar os incisos II, III e IV do artigo 1º, que visa garantir a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os incisos I, III e IV, do artigo 3º, colocam entre os objetivos fundamentais da República Brasileira uma sociedade livre, justa e solidária,

sem pobreza, marginalização e desigualdades, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ainda podemos destacar os seguintes artigos da CRFB que servem para combater a prática do trabalho análogo à escravidão: Art. 4º, II; Art. 5º III; Art. 6º; Art. 7º, XXII, XXVIII; Art. 170, III; Art. 186, III, IV e Art. 193.

Como o trabalho degradante é encontrado nos ambientes de trabalho inadequados que são disponibilizados aos trabalhadores, é de particular importância, para identificá-lo e caracterizá-lo, a compreensão do capítulo V da CLT, bem como das NR, em particular da Norma Regulamentadora 31, pois o descumprimento dessas normas é que, na prática, se configura a negativa da cidadania que o empregador deve garantir aos seus empregados.


AFT, Coordenador de Grupo Móvel

Nesta reflexão vale citar o conceito de José Cláudio Monteiro de Brito Filho: “Se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito como ser humano, sendo, por

exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes”.

11. Conclusão e Encaminhamento

Diante dos fatos descritos, fica evidente a submissão dos trabalhadores a condições degradantes de trabalho e, portanto, análogas às de escravo. Pelo não fornecimento de água potável; pela precariedade dos alojamentos; pela precariedade das instalações sanitárias; pela falta de Registro de todos os empregados; pela falta de pagamento de salários.

A materialidade resta caracterizada pela documentação e anexos que acompanham este relatório: fotografias, Termos de depoimento e Autos de Infração lavrados.

A autoria das ilicitudes deve atribuída exclusivamente ao empregador que, na condição de responsável pela gestão da sua empresa e, conseqüentemente, por todas as tomadas de decisões no que tange às relações empresariais e de emprego, com vontade livre e consciente, admitiu, dirigiu e estabeleceu condições de trabalho para a prestação pessoal dos serviços.

Objetiva-se assim reparar as violações aos direitos dos trabalhadores, inclusive aqueles decorrentes da personalidade, bem definidos por Sílvia Romero Beltrão como “categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade da pessoa humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio ser, em todas as suas manifestações espirituais ou físicas”. (BELTRÃO, Sílvia Romero, *Direitos da Personalidade*, São Paulo: Editora Atlas, 2005, p.25).

Cabe mencionar o art.149 do Código Penal, alterado pela Lei nº. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que definiu com clareza as situações caracterizadoras da redução de alguém à condição de escravo.

“Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo quer submetendo-o a trabalhos forçados ou à 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”.

Por fim, cumpre salientar que todos os atos administrativos praticados, e que consubstanciam este relatório, foram informados ao empregador para que tivesse clara ciência das condutas ilícitas que lhe são imputadas, garantindo-lhe sempre o livre exercício do contraditório e da ampla defesa.

Assim, proponho que seja oficiado o Ministério Público do Trabalho, a Procuradoria Geral da República e o Departamento da Polícia federal para adoção das medidas aplicáveis ao caso.

Salvador, 11 de abril de 2013

