



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

Construtora Modelo Ltda.

CNPJ 41.801.440/0001-25

PERÍODO

04/11/2013 a 10/05/2014



LOCAL: Conceição do Mato Dentro e Alvorada de Minas/MG

ATIVIDADE: Construção Civil

07 31/2014

VOLUME I DE II



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

Construtora Modelo Ltda.

CNPJ 41.801.440/0001-25

PERÍODO

04/11/2013 a 10/05/2014

Solicitação de fiscalização da ALMG

ANEXO I

000020



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

EQUIPE

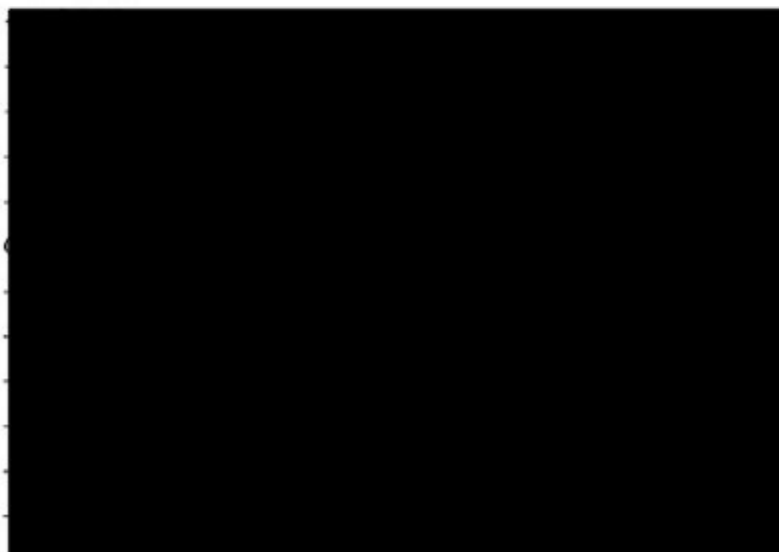
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região



DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
5 (cinco) Agentes da Polícia Federal em novembro de 2013:





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

Volume I

Sumário

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA FISCALIZADA	4
1.1 – Empregador: Construtora Modelo Ltda.	4
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	6
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	7
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	9
5. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....	9
6. PARCELAS SALARIAIS NÃO QUITADAS.....	11
7. IRREGULARIDADES NA ÁREA DA SAÚDE E SEGURANÇA.....	12
8 – IRREGULARIDADES NA JORNADA DE TRABALHO	12
9. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO - JORNADA EXAUSTIVA.....	12
10. CONCLUSÃO	22

ANEXOS

Anexo I – Solicitação de fiscalização da ALMG.....	23
Anexo II – Atos Constitutivos da empresa.....	80
Anexo III – Contrato de prestação de serviços da Anglo American com a Construtora Modelo.....	88
Anexo IV – Solicitação de prorrogação de jornada de trabalho e resposta do MTE ..	102
Anexo V – Termos de declaração.....	111
Anexo VI – Planilha de trabalhadores com irregularidade de jornada de trabalho.....	121
Anexo VII – Planilhas de jornada exaustiva por ordem alfabética e classificada a partir da maior jornada extraordinária executada.....	124
Anexo VIII – Notificação para cumprimento dos limites de jornada de trabalho.....	127
Anexo IX – Notificação de caracterização do trabalho análogo ao de escravo.....	128
Anexo X - Planilha com dados pessoais das vítimas de jornada exaustiva	131
Anexo XI – Declaração de fim das atividades no contrato de prestação de serviços com a Anglo American.....	133
Anexo XII – Cópias das rescisões contratuais das vítimas de jornada exaustiva.....	135

Volume II

Anexo XIII – Controles de jornada de jornada e/ou folhas de pagamento dos meses de julho a dezembro/2013.....	193
Anexo XIV – Termo de apreensão de documentos e devolução dos documentos	294
Anexo XV – Cópias dos autos de infração.....	312
Anexo XVI – Instrumentos coletivos de trabalho.....	362



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

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA FISCALIZADA

1.1 – Empregador: Construtora Modelo Ltda.

Nome Empresarial: Construtora Modelo Ltda.

Endereço: Rua Santa Catarina, 1.627/Sala 1.404 – Bairro Lourdes – Belo Horizonte/MG – CEP 30.170-081

CNPJ: 41.801.440/0001-25

CNAE: 41.20-4-00 – Construção de Edifícios

1.1.1 - Constituição

A empresa tem sua data de abertura registrada na Receita Federal em 05/02/1992, tendo entre suas atividades econômicas a construção de edifícios.

1.1.2 – Contrato Social

O atual Contrato Social é uma consolidação proveniente da Décima Primeira Alteração, de 10 de abril de 2014, arquivada na JUCEMG em 21-06-2013, sob o nº 5072145, com protocolo 13/332.096-1 (Anexo II).

1.1.3 - Capital Social

O Capital Social foi fixado em R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), totalmente integralizado em moeda corrente nacional, sendo dividido em 10.000.000 de quotas, cada uma no valor nominal de R\$ 1,00 (um real), distribuídos pelas seguintes pessoas jurídicas: GEP – Gestão Estratégica e Participações Ltda, com 5.500.000 quotas e LJ Engenharia Ltda, com 4.500.000.

1.1.4 - Objeto Social

O objeto está descrito no item 2 da Consolidação do Contrato Social, abaixo transcrito:

“2. A finalidade ou objeto social da sociedade são as atividades de indústria e comércio de construção civil e de incorporação imobiliária, a compra e venda de imóvel, desmembramento ou loteamento de terrenos, incorporação imobiliária e construção de prédios destinados à venda.”

1.1.5 - Administração

A administração e representação da sociedade estão definidas no item 13 da Consolidação do Contrato Social, abaixo transcrito:

“13. A administração e representação da sociedade passarão a ser exercidas exclusivamente por Fábio Guimarães Nogueira, já qualificado na precedência, qualidade sob a qual, nestes termos, exercerá pessoalmente, a assinatura em nome da sociedade para todos os fins e efeitos.”



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

1.1.7 – Identificação do responsável

Nome: [REDACTED]

Cargo: Administrador

CPF: [REDACTED]

Carteira de Identidade: [REDACTED]

Endereço: [REDACTED]
[REDACTED]



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

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	142
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	19
Resgatados - total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	00
Valor bruto das rescisões	00
Valor líquido recebido	00
FGTS/CS recolhido	00
Valor Dano Moral Individual	00
Valor/passagem de retorno dos contratos rescindidos	00
Número de Autos de Infração lavrados	16
Termos de Apreensão de documentos	01
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00



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

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
1)	202853942 ✓	001168-1	Art. 630, § 4º da CLT.	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT..
2)	203329317 ✓	001396-0	Art. 444 da CLT.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
3)	203392914	0000426	Art. 67, caput, c/c art. 68, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.
4)	203392990	0000434	Art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.
5)	203393058	0000353	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
6)	203393244	0000361	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
7)	203393309	0000183	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
8)	203394852 ✓	0013986	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.
9)	203394909 ✓	0013986	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.
10)	203394933 ✓	0013986	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.
11)	203394976 ✓	0013986	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.
12)	203372191	1070584	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.4 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Desconsiderar, no planejamento e implantação o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, os riscos à saúde dos trabalhadores.



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

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
13)	203334612	1090690	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.5.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de adotar as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais.
14)	203334604	1070592	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
15)	203334591	1070576	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.3 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de conferir ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional o caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.
16)	203334574	1070568	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.2 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.



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

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A presente ação fiscal foi motivada em razão de solicitação da Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais encaminhada ao Ministro do Trabalho e Emprego por meio do Ofício n.º 1.908/2013/SGM, da lavra do Presidente Deputado [REDACTED] datado de 09 de agosto de 2013. Em 21/08/2013 o Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho determina o encaminhamento para a SRTE/MG – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais com o objetivo de inclusão em seu planejamento de fiscalização. Em 02/09/2013 o Chefe da Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador – SEGUR/SRTE/MG encaminha a solicitação ao Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao Escravo da SRTE/MG (Anexo I).

Relatava o documento encaminhado pela Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais a existência de denúncias relativas às condições precárias dos trabalhadores do Projeto Minas-Rio, executado pela mineradora Anglo American no Município de Conceição do Mato Dentro/MG.

5. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

Diante da gravidade das denúncias recebidas, e visando à eficácia da ação fiscal a ser empreendida, foram realizados contatos com a representação do Ministério Público do Trabalho e da Polícia Federal com vistas à preparação de ação fiscal a se desenvolver no período de 04 a 14 de novembro de 2013.

No dia 4 de novembro de 2013 a equipe de fiscalização deslocou-se de Belo Horizonte para Conceição do Mato Dentro, iniciando já no final daquela manhã, procedimentos de fiscalização nas frentes de trabalho onde se localiza o processo de implantação da mina do Projeto Minas-Rio da Anglo American.

A equipe de fiscalização se dividiu em três grupos, com tarefas distintas, a saber: a) o primeiro grupo de Auditores Fiscais do Trabalho – AFT deslocou-se para a verificação de frentes de trabalho na área da mina; b) o segundo grupo dirigiu-se aos alojamentos pertencentes a empresas terceiras, localizados nas proximidades da entrada principal da área da mina; c) o terceiro grupo de AFT deslocou-se para a área de escritórios da empresa Anglo American.

Ainda na primeira semana de novembro de 2013 procedeu-se a notificação da empresa Anglo American e cerca de 20 (vinte) empresas terceiras para apresentação de documentos.

Durante a verificação da documentação, ainda em Conceição do Mato Dentro/MG, percebeu-se a ocorrência de inúmeras irregularidades relacionadas à saúde e segurança, jornada de trabalho e diferenças salariais.

A empresa Construtora Modelo Ltda foi renotificada para apresentar documentação complementar que pudesse esclarecer o grau e amplitude das irregularidades cometidas.

Registre-se, ainda, a notificação exarada em 11/12/2013 em que se determinava a apresentação, entre outros documentos, dos comprovantes dos depósitos bancários dos salários, sendo que estes não foram apresentados. No dia 29/01/2014, foi emitida outra notificação para apresentação de documentos, solicitando novamente a apresentação dos depósitos bancários, e, também, a folha de pagamento do período de 01/2013 a 01/2014. Novamente nada apresentou. No dia 06/02/2014, a empresa foi renotificada a apresentar tais documentos no dia 11/02/2014.



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

No dia 11/02/2014, atendendo a pedido do preposto da empresa, Sr. [REDACTED] o prazo para apresentação de tais documentos foi prorrogado para o dia 13/02/2014, às 10h. Ainda assim, os documentos retrocitados não foram apresentados até a referida data, o que gerou a lavratura do auto de infração – AI n.º 202.853.942, por deixar de apresentar documentos sujeitos a inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

Destaque-se, ainda, que no mesmo dia (13/02/2014), por meio do Auto de Apreensão e Guarda n.º 02467812014, foram apreendidos cartões de ponto originados de equipamento de controle mecânico referentes a 65 (sessenta e cinco) empregados (Anexo XIV). Os documentos apreendidos foram devolvidos ao empregador, conforme consta do Termo de Devolução, datado de 20/02/2014 (Anexo XIV).

Após auditoria da documentação apresentada constatou-se que havia em relação a Construtora Modelo elementos probatórios que levavam a caracterização de jornada exaustiva de parte dos seus empregados.

Decidiu-se, então, pelo aprofundamento da investigação com a identificação de cada empregado e das jornadas praticadas pelos mesmos. Controles de jornada e/ou folhas de pagamento que serviram de base documental para dimensionamento das horas extraordinárias realizadas constam do Anexo XIII. A partir de tal critério obteve-se planilha contendo todos os empregados da empresa e o número de horas extras praticadas (Anexo VI). Para consideração de quais empregados estariam laborando em jornada exaustiva destacou-se, em planilha distinta, os empregados que laboravam média mensal de horas extras superiores a 60 (Anexo VII).

Como providência adicional para esclarecimento da questão uma equipe de auditores dirigiu-se, no mês de fevereiro de 2014, a cidade de Conceição do Mato Dentro/MG para a tomada de depoimentos de parte das vítimas de jornada exaustiva (Termos de declaração no Anexo V).

Ressalte-se que a empresa Construtora Modelo Ltda. mantinha contrato de prestação de serviço com a empresa Anglo American. (Anexo III).

Recairá exatamente sobre parte dos empregados que prestavam serviços no bojo do contrato com a Anglo American a caracterização da ocorrência de jornada exaustiva exigida.

Após a análise da documentação, especialmente, os controles de jornada, tomada de depoimentos dos trabalhadores e de prepostos e dirigentes da empresa, formou-se a convicção da caracterização da submissão dos empregados a condição análoga a de escravo, sendo tal convicção e conjunto probatório levado ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal em Minas Gerais.

Em 17 de março de 2014, procedeu-se a notificação da Construtora Modelo Ltda. para que cumprisse o ordenamento jurídico, especialmente no que se refere aos limites impostos à jornada de trabalho pela legislação em vigor (Notificação n.º 012475170314/002 – Anexo VIII).

No dia 15 de abril de 2014, com o acompanhamento da Procuradora da República Sr.ª [REDACTED] procedeu-se a notificação desta empresa (Notificação n.º 022306042014/0001) para que informassem sobre a concordância em providenciar as rescisões dos contratos de trabalho das vítimas de trabalho análogo ao de escravo, considerando o disposto no item III do art. 14 da Instrução Normativa MTE n.º 91/2011. Também deveria garantir a presença das vítimas em reunião que seria realizada pelas instituições públicas na cidade de Conceição do Mato Dentro, no dia 23 de abril de 2014, às 14h da manhã. Finalmente a notificação exigia o preenchimento de planilha com os dados das vítimas de jornada exaustiva (Anexo IX).

No dia 16 de abril de 2014 a empresa respondeu a referida notificação, informando não possuir mais nenhum funcionário ativo na obra da cidade de Conceição do Mato Dentro/MG, onde prestava serviços para a empresa Anglo American (Anexo XI). Juntamente com a declaração



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

enviou cópias das rescisões dos contratos de trabalho dos 19 (dezenove) empregados que laboravam em jornada exaustiva (Anexo XII), assim como encaminhou planilha preenchida contendo os dados das vítimas submetidas a jornada exaustiva (Anexo X).

Considerando o fim das atividades da prestação de serviço por parte da empresa no Projeto Minas Rio e que já haviam sido encerrados os contratos de trabalho de todas as vítimas da jornada exaustiva, ficaram prejudicados os procedimentos relacionados à reunião com os trabalhadores, bem como eventual assistência em rescisão do contrato de trabalho.

6. PARCELAS SALARIAIS NÃO QUITADAS

A empresa vinha pagando aos seus empregados parcelas salariais denominadas: prêmio de produção e prêmio de assiduidade, sem os devidos reflexos sobre as mesmas. Tal irregularidade foi constatada em 4 (quatro) competências, como se descreve no seguinte trecho de auto de infração lavrado:

“Sabe-se que o salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em função da relação empregatícia, constituído pela verba básica a que se acoplam parcelas variáveis e crescentes, como as parcelas denominadas prêmio: prêmio de produção (instituído para que o empregado produza em maior quantidade), prêmio assiduidade (instituído para que o empregado não falte ao serviço), prêmio zelo (instituído para que o empregado não danifique bens), etc. Assim, a análise da composição do salário revela a presença de distintas parcelas pagas diretamente pelo empregador ao obreiro com caráter de retribuição pelo contrato empregatício firmado, dotadas de estrutura e dinâmica diversas do salário básico, mas harmônicas a ele no tocante à natureza jurídica. Os prêmios consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do trabalhador ou coletiva dos trabalhadores da empresa, neste caso da empresa autuada, prêmio de produção e prêmio de assiduidade, concedidos por liberalidade da empresa. Nesta qualidade de contraprestação, os prêmios de produção e assiduidade tem nítida feição salarial e, sendo habitual, integra o salário do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive para cálculo do pagamento das horas extraordinárias prestadas. A jurisprudência já pacificou que a “remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletivo ou sentença normativa” (Súmula TST 264). Isso significa que a base de cálculo da remuneração da sobrejornada já incluirá outros adicionais recebidos pelo trabalhador, dentre eles os prêmios de produção e assiduidade pagos pela autuada. Assim, nos meses em que os funcionários atingiram a condição adotada pelo empregador e receberam o pagamento devido pelos prêmios, este deveria ter sido integrado à sua remuneração, para fins de quitação de férias mais um terço, décimos terceiros, horas extras e todas as verbas contratuais e rescisórias do empregado, assim como fundiárias e previdenciárias. Ocorre que, como constatamos pelos documentos trabalhistas apresentados e analisados, além da empresa autuada ter exigido de seus trabalhadores a realização de horas extraordinárias acima dos limites legais, comprometendo suas jornadas de trabalho e descansos, motivos ensejadores de Autos de Infrações específicos, deixou de integrar o salário dos empregados para cálculo dos pagamentos destas horas extraordinárias prestadas, sujeitando-se ainda à incidência dos encargos sociais, tais como: INSS e FGTS, os valores pagos a título de prêmios de produção e assiduidade, causando grave prejuízo aos trabalhadores.” (Anexo XV)



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

7. IRREGULARIDADES NA ÁREA DA SAÚDE E SEGURANÇA

A empresa descumpriu diversos itens na área de saúde e segurança no trabalho o que ensejou a lavratura de 5 (cinco) autos de infração, com destaque para irregularidade no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (Anexo XV).

8 – IRREGULARIDADES NA JORNADA DE TRABALHO

A empresa descumpriu suas obrigações em relação a garantia legal dos limites impostos à jornada de trabalho sendo, portanto, autuada por:

- a) manter empregado trabalhando em dias de feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço;
- b) prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal;
- c) deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- d) deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho;
- e) manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho. (Anexo XV)

9. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO - JORNADA EXAUSTIVA

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.”



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

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de uma das condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão à jornada exaustiva de trabalho.

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

“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.” (grifo nosso)

“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.” (grifo nosso)

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.”*

No caso concreto constatou-se que a empresa Construtora Modelo Ltda submetia parte de seus empregados a condição análoga à de escravo, na hipótese de jornada exaustiva. Tal irregularidade foi objeto de autuação por meio do AI n.º 203.329.317, do qual transcreve-se abaixo, para maior esclarecimento, parte de seu relatório:

“Trata-se de ação fiscal mista, conforme o artigo 30, §3º, do Decreto Federal nº. 4.552, de 27/12/02, iniciada em 04 de novembro do ano de 2013 e ainda em curso, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais – SRTE/MG, em atendimento à solicitação da Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais, que requereu a apuração de denúncias da prática de irregularidades trabalhistas que afetavam direitos humanos de trabalhadores que laboravam, direta ou indiretamente, no empreendimento da empresa ANGLO AMERICAN MINÉRIO DE FERRO BRASIL S.A. (CNPJ 02.359.572/0003-59), estabelecida no município de Conceição do Mato Dentro, Minas Gerais, e cuja atividade econômica é a extração de minério de ferro.

A ação fiscal envolveu tanto a empresa ANGLO (principal) quanto as empresas que lhe prestavam serviços no desenvolvimento do Projeto Minas Rio em Conceição do Mato Dentro-MG e municípios vizinhos.

A autuada mantém contrato de prestação de serviços com a empresa Anglo American Minério de Ferro Brasil SA, CNPJ 02.359.572/0003-59, realizando atividades de construção de subestações de força elétrica na Mina e casas residenciais a serem utilizadas por futuros



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

empregados da tomadora de serviços nas proximidades da cidade de Alvorada de Minas/MG, município limítrofe de Conceição do Mato Dentro/MG.

Procedeu-se no período de novembro de 2013 a abril de 2014 a análise documental, bem como, no período de 10 a 14 de fevereiro de 2014 ao deslocamento até a cidade de Conceição do Mato Dentro para tomada de depoimento, lavrado a termo, de algumas das vítimas submetidas à jornada exaustiva.

Antes de adentrar-se aos aspectos factuais que levaram à conclusão pela caracterização da jornada exaustiva, cumpre abordar aspectos históricos, conceituais e jurídicos relacionados a esta hipótese do crime de submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal.

A análise da jornada, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador ao laborar não perde sua condição humana.

Cumpra ainda observar que a garantia da preservação da saúde e segurança das pessoas no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil. Isto posto, cabe, primeiramente, relembrar o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde – OMS, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Ainda sob este prisma e considerando a preservação da saúde das pessoas no ambiente de trabalho como um direito fundamental, vale ressaltar a importância do tema jornada de trabalho para a humanidade, conforme documentado ao longo da História, em especial durante e após a Revolução Industrial.

Já por essa ocasião, entre metade do século XVIII e metade do século XIX, devidamente descritos e consolidados em estudos e relatos de médicos e cientistas políticos, os adoecimentos dos trabalhadores, em especial de crianças e mulheres, foram relacionados às jornadas abusivas então praticadas, de até dezoito horas por dia. Após greves e outros tipos de lutas dos trabalhadores, usualmente cerceadas com violência por parte de governos e patrões, resulta na aprovação da primeira lei trabalhista, na Grã Bretanha, em 1847, fixando em 10 horas diárias a jornada para as indústrias têxteis. Essa luta, de estabelecimento da jornada de trabalho diária de oito horas, intensifica-se a partir de 1866, especialmente na Grã Bretanha e nos Estados Unidos, levando a diversas manifestações, inclusive greve geral, sempre acompanhadas de forte repressão.

Apesar disto, dada sua importância para a dignidade humana, a questão extrapola os meios das ciências e os meios sindicais, sendo tratada no ano de 1891 pelo Papa Leão XIII, na Encíclica "Rerum Novarum", que ao discorrer sobre a proteção do trabalho dos operários, mulheres e crianças, afirma: "Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo...Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários".

Já no decurso da I Guerra Mundial, o movimento operário articula-se para obter a jornada de oito horas por dia, sendo, por fim, a importância da limitação da jornada de trabalho reconhecida internacional e claramente ao término do conflito. Assim, por ocasião da celebração do Tratado de Paz de Versalhes, assinado em 1919, com o intento de formalizar o compromisso das Nações com a paz universal, tendo por base a justiça social, a diminuição da jornada de trabalho é contemplada de forma inequívoca. Destarte, pois, a Parte XIII do Tratado de Paz de Versalhes ocupa-se do Trabalho, explicitando que as Nações o faziam movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de paz permanente no mundo. E mais, que condições de trabalho sem injustiça e sem privações eram imperativas para a paz e harmonia no mundo, requerendo, urgentemente, sua melhoria. Nesta intenção disciplina sobre a criação e funcionamento da Organização Internacional do Trabalho – OIT e também, subseqüentemente, sobre condições de trabalho fundamentais para alcançar este objetivo, contemplando, dentre os temas do mundo do trabalho destacados, a jornada. Especificamente,



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

na Seção II, Princípios Gerais, artigo 427, rege que o labor não pode ser olhado meramente como um artigo de comércio, estabelecendo dentre os métodos e princípios especiais e de urgente importância: adoção de oito horas de trabalho por dia ou quarenta e oito por semana; adoção de, pelo menos, vinte e quatro horas de descanso semanalmente, preferencialmente aos domingos.

Uma vez colocado o conceito de saúde, contextualizado e sumarizado a importância da limitação da jornada para a dignidade humana e abordada a causalidade estabelecida entre jornada de trabalho e agravos à saúde dos trabalhadores, cabe discorrer sobre a mais grave forma de sua prorrogação, nominada na legislação brasileira, especificamente no artigo 149 do Código Penal, jornada exaustiva, uma vez que fere direitos humanos e tipifica condição de trabalho análoga à de escravo, com nefastas consequências para os trabalhadores, individualmente e para a sociedade, como um todo.

Isto posto, conceitua-se jornada exaustiva como uma jornada que tira do obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde e segurança, garantir o descanso e permitir o convívio familiar e social.

Extremamente relevante, ao estudar os efeitos da jornada de trabalho excessiva sob a ótica dos direitos fundamentais, com destaque para o direito à saúde, é ter em conta os diversos aspectos da ordenação do tempo de trabalho, conforme abordado em publicações e sentenças dos doutos Juizes do Trabalho, Dr. José Antônio Ribeiro de Oliveira e Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira: o aspecto quantitativo, que diz respeito a sua "duração" (quantidade de tempo de trabalho) e o chamado de qualitativo, que se refere à ritmicidade e à "distribuição" da jornada ao longo do dia, da semana ou mesmo do ano (anualização do tempo de trabalho), considerando, inclusive - além das jornadas ordinárias, horas extraordinárias, jornadas especiais, outras categorias relacionadas ao tema, como, por exemplo, a prorrogação derivada dos acordos de compensação (banco de horas), o tempo à disposição do empregador, o tempo de mera presença, o tempo de espera (legislação relativa a motorista profissional), etc.

Em outras palavras, o aspecto quantitativo revela-se no estancamento da jornada e o outro, qualitativo, caracteriza-se por um ritmo de trabalho intenso, causado pela postura das empresas de exigir, cada vez mais, uma produtividade crescente dos trabalhadores. Portanto, mesmo no cumprimento da jornada normal, especialmente nas atividades que requerem mais concentração ou naquelas onde o desgaste físico e mental é muito acentuado, pode-se caracterizar jornada exaustiva. Na primeira hipótese, a jornada exaustiva será comprovada pelo esforço prolongado, na segunda, pelo esforço concentrado; uma pelo trabalho extenso, a outra pelo trabalho intenso, podendo incidir simultaneamente ambas as hipóteses, ocorrendo uma intensificação do trabalho em todas as situações mencionadas.

O resultado dessa flexibilização da jornada de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo ou em ambos, tem sido o aumento do número de acidentes do trabalho e principalmente de doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e suicídios relacionados ao labor. Neste aspecto, vários trabalhos científicos demonstram a causalidade entre a jornada exaustiva e a elevação da frequência dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, tanto de acidentes de trabalho quanto de doenças, agudas e crônicas, incluídas aqui as chamadas doenças profissionais e as doenças do trabalho constantes na legislação previdenciária brasileira. Na ocorrência de acidente de trabalho, muitos deles graves e fatais, será determinante a diminuição e/ou perda da aptidão física, psíquica ou de ambas do trabalhador submetido à jornada exaustiva, constituindo um quadro de fadiga, com difícil delimitação entre a física e a mental, tornando-se crônica quando o repouso e o sono habituais não mais superam a sensação de cansaço. Já em caso de doenças relacionadas ao trabalho, a jornada exaustiva levando a um maior tempo de exposição aos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, que interagem de forma combinada, e acentuando o desgaste físico e/ou mental do trabalhador determinará envelhecimento precoce, diversos quadros nosológicos (com acometimento de variados órgãos e sistemas do organismo humano) e até mesmo morte precoce.

Oportuno reproduzir trechos do artigo do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. Maurício Godinho Delgado, intitulado "Duração Do Trabalho: O Debate Sobre A Redução Para 40 Horas Semanais": ...No plano da saúde do(a) trabalhador(a), sabe-se, hoje, que a extensão



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

do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Nesse cenário, a redução da jornada ou da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Por essa razão é que as regras jurídicas reguladoras da jornada laborativa obreira não são mais apenas regras jurídicas de estrito fundo econômico, sendo também, principalmente, regras de saúde pública... Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada "infelizmente do trabalho".

Portanto, há que se considerar a elevação do risco de doenças relacionadas ao trabalho pelo viés da exposição a maior concentração ou intensidade dos fatores de risco, mas também aos agravos cuja incidência é particularmente relacionada ou elevada pela submissão dos obreiros à jornada exaustiva. Não cabendo elencar todas as doenças relacionadas ao trabalho passíveis de advir dessa condição, dada as múltiplas variáveis que podem intervir no processo de adoecimento, merecem destaque a fadiga crônica, os distúrbios ósteo-musculares, os distúrbios cardiovasculares e os distúrbios mentais – quadros variados de sofrimento mental (distúrbios do sono, alterações do humor, auto-estima baixa, fadiga mental, irritabilidade, ansiedade, depressão, suicídio). Extremamente importante destacar sob este ponto de vista as mortes súbitas ou incapacidades laborais de origem cardiovascular devidas à sobrecarga de trabalho (acidente cerebrovascular, infarto do miocárdio, insuficiência cardíaca aguda), fenômeno alcunhado *karoshi*, palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho.

A mero título de ilustração, cita-se o estudo de Anne Spurgeon, experta da OIT, que relata a ocorrência de fadiga e estresse ocupacional advindos do excesso de horas trabalhadas, cuja exposição cumulativa a eles leva a doenças mentais e cardiovasculares. Ainda, ao analisar duzentos e três casos de *Karoshi*, a autora identifica que 2/3 desses trabalhadores laboraram, em períodos anteriores e próximos ao êxito letal, acima de 60 horas por semana ou 50 horas extras por mês ou trabalharam em mais da metade de suas férias.

De fato, ao debruçar sobre as repercussões da jornada exaustiva na saúde de diferentes categorias profissionais, autores em seus estudos identificaram enquanto jornada exaustiva, baseados no adoecimento dos trabalhadores e em dados estatísticos, as seguintes possibilidades: jornadas acima de 60 horas por semana; realização de mais de 50 horas extras ao mês; a sobrejornada excessiva, acima do limite máximo de dez horas fixado no art. 59, § 2º, da CLT brasileira; a extrapolação reiterada do limite da duração semanal, sem concessão do repouso hebdomadário correspondente. Quanto ao *karoshi*, estudo da OIT sugere que uma jornada anual de mais de 3.000 horas é um limite acima do qual há um grave risco de morte por excesso de trabalho. Importante salientar que os critérios mencionados são exemplificativos, havendo outros, como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho associada à não concessão frequente do descanso interjornada.

Também relevante as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a jornada exaustiva, além de sua saúde, como a limitação de suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho. Particularmente a tão propalada necessidade de qualificação dos trabalhadores brasileiros encontra intransponível óbice na sua submissão a jornadas exaustivas, por óbvias razões.

No âmbito familiar os transtornos sociais da jornada exaustiva podem ser devastadores, uma vez que podem pôr gravemente em perigo os papéis familiares que o trabalhador desempenha, como pai, companheiro, parceiro sexual, etc, produzindo desarmonia na relação conjugal e problemas com os filhos.

Os trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas são ainda privados dos acontecimentos sociais, fato que determina sentimento de alienação e quadros de sofrimento mental. E mais, as



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

eventuais tentativas do trabalhador de retificar ou de evitar esses problemas familiares e sociais podem levá-lo a reduzir seu tempo de sono, o que por sua vez reduz a capacidade de atenção e a produtividade, num círculo vicioso, que pode culminar em acidentes de trabalho e outros agravos à saúde, inclusive suicídio e morte. Além do comprometimento da saúde de cada um dos trabalhadores submetidos a jornada exaustiva, das repercussões familiares e sociais decorrentes que atingem seus amigos, familiares e comunidade, há que se falar ainda da importância para a sociedade como um todo da limitação real das jornadas de trabalho enquanto um mecanismo efetivo de geração de novos postos de trabalho e de combate ao desemprego.

Diante de tão numerosas e graves consequências fica evidenciado porque a jornada de trabalho tem sido uma reivindicação de destaque e motivo de luta dos trabalhadores que, até nos tempos atuais, são muitas vezes constrangidos a cumprir jornadas exaustivas, para compensar os baixos níveis salariais e/ou para manter seu emprego. Diante desse quadro, reitera-se que cumpre analisar a jornada sob o prisma dos direitos humanos, buscando resgatar a dignidade humana frente às situações passíveis de serem interpretadas enquanto jornadas exaustivas.

A Constituição Federal do Brasil dá importância ao tema e prevê, no seu Art. 7º, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social": "XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais", "XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva", "XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", "IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno", "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" e "XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos".

A CLT prevê como regra geral que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso (art. 66) e que será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (art. 67). Prevê ainda o intervalo para repouso ou alimentação de pelo menos 15 minutos ou 1 hora, respectivamente, para aqueles que trabalham entre 4 e 6 horas ou acima de 6 horas.

No caso do motorista profissional, a CLT prevê que será assegurado ao "intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas" (§ 3º. do art. 235-C).

Por outro lado, são ilustrativas as decisões proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho - TST atinentes a questão da extrapolação da jornada, senão vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CÍVEL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. RESPEITO À JORNADA NORMAL DE TRABALHO. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. CUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL E FÍSICA DOS TRABALHADORES. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. As normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida. É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada "infelizmente do trabalho". Na hipótese, o MPT formulou pedido de obrigação de fazer, consistente em determinar à Reclamada a adequação da jornada de trabalho,



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

com a fruição dos intervalos intrajornada e interjornada e indenização pelos danos genéricos causados à coletividade revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Trata-se de ação civil pública, tutela inibitória na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, bem como indenização por danos morais coletivos, relacionados à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (1º, III e IV, CF), nos termos dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas 'a' e 'd' e 84 da Lei Complementar nº 75/93, 1º, IV, e 3º da Lei nº 7.347/85. Nesse diapasão, a inobservância da jornada de trabalho, nos moldes legais, extrapola o universo dos trabalhadores diretamente contratados atingindo uma gama expressiva de pessoas e comunidades circundantes à vida e ao espaço laborativos. A lesão, portanto, extrapola os interesses dos empregados envolvidos na lide para alcançar os trabalhadores em caráter amplo, genérico e massivo. Nesse contexto, configura-se o dano moral coletivo. Recurso de revista conhecido e provido." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº TST-RR-50000-71.2007.5.20.0003. Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Publicação: 29/10/2012).

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA - EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO PREVISTOS NO ART. 59 DA CLT - DANO MORAL COLETIVO - INDENIZAÇÃO-QUANTUM- 1. Em sede de ação civil pública, o Tribunal Regional consignou que restou comprovada a reiterada prática, imposta aos empregados da Empresa Ré, de extrapolação dos limites de jornada de trabalho previstos no art. 59 da CLT, de modo que a conduta patronal implicou em prejuízo ao necessário resguardo da saúde física e mental de seus trabalhadores, sacrificados em prol dos interesses comerciais de sua Empregadora, configurando-se o dano moral coletivo. 2. Por essa razão, tendo em vista o porte econômico da Empresa Ré e a situação posta nos autos, a Corte de origem fixou em R\$ 500.000,00 o valor da indenização por dano moral coletivo, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. 3. -In casu-, a análise da configuração, ou não, do dano moral coletivo, bem como do montante devido, esbarra no óbice das Súmulas 126, 221, I, 296, I, do TST e do art. 896, -a-, da CLT." (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR - 77500-38.2008.5.01.0058. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 15/06/2012).

No caso concreto, saliente-se que a jornada contratual prevê início às 7h da manhã, com intervalo das 12h às 13h, 17h, de segunda-feira a quinta-feira, sendo a saída na sexta-feira às 16h, totalizando 44 horas semanais. Todo trabalho executado no sábado, domingo ou feriados é computado integralmente como jornada extraordinária.

Utilizou-se como metodologia para a caracterização das jornadas abusivas o critério de labor com média acima de 60 horas extras para o período aferido de setembro (23/08/2013 a 22/09/2013) a janeiro de 2014 (23/12/2013 a 22/01/2014), considerando os trabalhadores que prestaram serviços na obra da contratante Anglo American. Teve empregado com data de admissão anterior, mas que prestou serviço na execução do contrato por apenas um mês. Tal critério exclui da caracterização de jornada exaustiva trabalhadores que laboravam habitualmente até duas horas extras diárias ou, eventualmente, trabalhadores que laboraram mais de duas horas extras dia, por um curto período de tempo.

A partir de tal critério, produziu-se três planilhas, sendo a primeira, contendo 62 (sessenta e dois) empregados, todos com jornada extraordinária mensal acima de 52 horas, o que já significa realização de jornada extraordinária além do permissivo legal. Na segunda e terceira planilha consta a relação dos empregados submetidos a jornada exaustiva. A segunda planilha organiza o rol das vítimas a partir da maior média de horas extraordinárias praticadas e a terceira planilha organiza o rol das vítimas por ordem alfabética. As planilhas identificam mês a mês do período apurado o quantitativo de horas extraordinárias praticadas, sendo que as duas últimas planilhas contém, na última coluna, a média de horas extraordinárias de tais meses. Como consequência, obteve-se um total de 19 (dezenove) vítimas de jornada exaustiva. Os dados foram obtidos em pesquisa nos controles de jornada de trabalho e nas folhas de pagamento e em planilha demonstrativa de horas extraordinárias realizadas pelos empregados e preenchida pela própria autuada.



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

Registre-se que a conduta da autuada insere-se no planejamento e cronograma de execução do Projeto Minas Rio, pertencente a empresa Anglo American tomadora de seus serviços.

Quanto a responsabilidade da tomadora, importante destacar que a Anglo American, em 14 de agosto de 2013, protocolizou na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais requerimento de autorização para prorrogação da jornada de trabalho semanal das empresas terceiras que lhe prestavam serviço no Projeto Minas Rio, especialmente para as empresas Enesa Engenharia SA, Montcalm Montagens Industriais SA e Milplan Engenharia Construções e Montagens Ltda, conforme cópia do documento anexo.

Por sua vez, o Ministério do Trabalho e Emprego posicionou-se contrariamente ao pedido por não se enquadrarem os fatos aos limites legais que regem a matéria. Vale a pena citar parte do documento produzido pelo Ministério do Trabalho e enviado à Anglo American por meio do Ofício n.º 0829/2013/GAB/SRTE/MG, datado de 18 de setembro de 2013: "Mesmo que houvesse legitimidade subjetiva do pedido, o que, como visto, não se dá, resta evidenciado ainda que a motivação para a pretendida extensão da jornada decorre da necessidade de atendimento a compromissos empresariais assumidos. Ocorre que tal situação é concernente à atividade cotidiana do empreendimento, ainda mais se levado em conta o manifesto conhecimento prévio da demanda de produção referida. Todos os motivos apontados pela empresa para justificar a prorrogação se referem unicamente ao exercício de suas atividades regulares ou aos riscos inerentes ao empreendimento, não havendo nenhum elemento que aponte a configuração de necessidade imperiosa, seja na modalidade de força maior ou de serviços inadiáveis, ao contrário do alegado pela solicitante. Fosse realmente o caso de necessidade imperiosa (a qual implica em imprevisão e urgência), a prorrogação de jornada já tem previsão legal, prescindindo mesmo da existência de qualquer acordo ou de autorização do ente público, nos termos do art. 61 da CLT."

É de se observar que as irregularidades constatadas nas jornadas de trabalho, não tiveram as ocorrências especiais previstas no art. 61 da CLT que permitissem as prorrogações realizadas. Também é bom destacar que a solicitação da Anglo American, acima descrita, não se confunde com a comunicação, em decorrência de força maior, exigida pelo § 1º do art. 61 da CLT.

As jornadas exaustivas foram consequência do cronograma de execução de obra implementado pela Anglo American. Ilustra esta questão o depoimento do Sr. [REDACTED] responsável pela área de Recursos Humanos da tomadora: "...QUE em razão da complexidade da implantação das obras e das pressões dos Governos de Minas e Rio de Janeiro para o início do processo de extração do minério, a empresa necessitou exigir das terceiras a aceleração do processo de trabalho, exigindo dos trabalhadores envolvidos o cumprimento de jornadas acima do permissivo legal; QUE a empresa Anglo procurou então o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, Sr. [REDACTED] objetivando uma autorização do MTE para flexibilização da jornada; QUE foram orientados pelo Superintendente de que as terceiras deveriam tratar da questão diretamente com os Sindicatos para negociar; QUE existe uma carta do Sindicato (SINTRAMONTI) autorizando tais jornadas, cuja cópia será repassada para a fiscalização; QUE tem conhecimento de que dependendo da extensão da jornada de trabalho, além do limite legal, esta pode caracterizar o crime previsto no art. 149 do Código Penal; QUE entende e pode afirmar que em razão da fiscalização e controle das terceiras, que nem uma delas incide no cometimento do referido crime...".

É de se observar que mesmo considerando os acordos coletivos firmados entre sindicatos e empresas terceiras, estes por sua vez, em nenhum momento, autorizaram jornadas como aquelas praticadas pelas vítimas da jornada exaustiva. E, é claro, mesmo que o fizessem tais permissivos não teriam validade jurídica. Importante ressaltar o depoimento do Sr. [REDACTED] Encarregado II da autuada, desde 02 de junho de 2011, que assim informou: "... QUE faz hora extra porque melhora o salário, uma vez que a empresa paga 100% e também por necessidade da empresa de entregar a obra no prazo."



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

Ilustrativamente cita-se alguns empregados, juntando seu controle de frequência e transcrevendo parte do contido em termo de declaração, lavrado a termo pela fiscalização do trabalho:

- 1) [REDACTED] motorista, que laborou uma média mensal de 125,20 horas extraordinárias, no período setembro de 2013 a janeiro de 2014. Sendo que laborou sem nenhum descanso nos períodos de: 02 de setembro de 2013 a 13 de setembro de 2013, depois de 1º de outubro de 2013 a 05 de novembro de 2013, totalizando 36 (trinta e seis) dias sem nenhum descanso, além de realizar todos os dias horas extraordinárias. Após o exaustivo labor, entrou em licença médica nos dias 06 a 08 de novembro de 2013. Retorna ao trabalho na segunda-feira, dia 11 de novembro de 2013 e trabalha sem descanso até o dia 06 de dezembro de 2013, tendo o final de semana de folga no sábado e domingo e trabalha do dia 09 de dezembro de 2013 até o dia 22 de dezembro de 2013, sem folga. Em seu depoimento disse: "...QUE no início do contrato costumava descansar entre um dia e outro cerca 05 (cinco) a 06 (seis) horas. QUE trabalha aos sábados e domingos para ganhar hora extra e conseguir melhorar o salário. QUE já trabalhou em feriados, se lembrando do dia 7 de setembro. QUE faz horas extras, variando a intensidade, tendo dia que faz muito e no geral um pouco acima de 02 horas. QUE também faz hora extra no final de semana. QUE costuma trabalhar direto, emendando os finais de semana. QUE ninguém na empresa o impediu de fazer horas extras ou trabalhar direto. QUE normalmente são perguntados pelos encarregados [REDACTED] sobre a disponibilidade para fazer as horas extras. QUE acredita que em alguns meses fez em torno de 180 (cento e oitenta) horas extras. ... QUE sempre conseguiu trabalhar mesmo no período de maior número de hora extra, principalmente porque quando o veículo parava dava para dar uma descansada. QUE a convivência com a sua família é boa, mas no período que fazia mais horas extras era mais difícil encontrar com os filhos... QUE entende que o excesso de hora extra pode provocar acidentes, sono e doenças. Como tem se sentido bem entende que em seu caso não tem sido prejudicial."
- 2) [REDACTED] armador, que laborou com média mensal de 77,50 horas extraordinárias. Sendo que do dia 23 de setembro de 2013 até o dia 10 de outubro de 2013 laborou de forma contínua, sem descanso semanal remunerado. Teve uma folga no dia 11/10/2013 (sexta-feira). Retornou ao trabalho no feriado do dia 12 de outubro de 2013 e trabalhou até o dia 21 de novembro de 2013, totalizando 41 (QUARENTA E UM) DIAS CONSECUTIVOS DE LABOR, SEM UMA ÚNICA FOLGA. Em seu depoimento, disse: "... QUE, em geral trabalha até 20:00 horas, sendo que em alguns dias ultrapassou este horário. QUE teve um dia que trabalhou até às 23:00 horas. QUE costuma trabalhar direto sem qualquer folga. QUE nunca foi avisado por ninguém da empresa de que não poderia trabalhar sem folga. QUE na empresa quem controla o seu horário de trabalho é o encarregado de nome [REDACTED] QUE quando fica próximo das 17:00 horas que o encarregado fica perguntando quem vai continuar trabalhando e que quem não aceita a trabalhar não fica bem com a empresa. QUE o cartão de ponto é preenchido pelo encarregado e que o trabalhador nem vê o cartão. Que por isso, ficam sem saber se a hora extra está certa ou errada. QUE no mês passado ele estava perdendo 10 horas extras que não estavam sendo pagas... QUE faz as pausas ao ar livre, já que o container destinado a este fim é totalmente desconfortável... QUE quando sai do trabalho vai para o alojamento e toma um banho e vai para a cama, pois dá sono e nem dá para assistir TV. QUE como chega sempre cansado, logo vai dormir e pega no sono... QUE prefere se desgastar para dar sustento a família e também comprar uma moto... QUE após o trabalho, não faz nada para se divertir. QUE no alojamento não existe campo de futebol, sinuca ou outra coisa para divertir. QUE não assiste a TV, pois a sala é muito pequena e fica cheia e desconfortável... QUE para aguentar a jornada e as condições do trabalho ele pensa na família e em economizar para comprar a moto. QUE o lanche fornecido pela manhã é péssimo, pois é só um pãozinho e um cafezinho. QUE por volta de 10:00 horas costuma sentir fraqueza e vontade de vomitar... QUE para conseguir trabalhar toma um pouco de água e dá uma pequena paradinha. QUE a sua esposa comenta que ele está trabalhando demais ou bebendo, pois tem perdido muito peso... QUE a esposa acha que ele está aprontando e na farra... QUE ao final da semana de trabalho se sente cansado e dá uma descansadinha na parte da tarde de domingo, após o cumprimento da tarefa... QUE faz muito



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

movimento com os braços e por este motivo está com um problema entre o braço e o ombro. QUE costuma sentir dor quando pega pesado. QUE acha que sua saúde pode ser muito prejudicada se continuar assim... QUE se não precisasse fazer horas extras nos seus momentos de folga iria jogar bola, visitar umas cachoeiras ou simplesmente descansar mais."

Como se vê, do conjunto das provas colhidas, a infratora submete 19 (dezenove) empregados a condição análoga à de escravo por exigir-lhes a prestação de jornada exaustiva. Além disso, tal conduta tem como consequência a elevação de risco de acidentes para além das próprias vítimas, na medida em que parte significativa são condutores de veículos, trafegando por áreas rurais e urbanas dos municípios relacionados ao Projeto Minas Rio.

Sobre as dimensões de tal conduta, vale a pena a citação de trecho de decisão proferida pela Juíza do Trabalho Kerly Cristina Nave dos Santos, na Ação Civil Pública n.º 19425-2013-14-9-0-9 da 14ª Vara de Trabalho de Curitiba/PR:

"Veja-se que a fadiga do trabalho traz prejuízos não só a própria pessoa do trabalhador, mas também a sua família e a toda a sociedade. Um acidente do trabalho custa alto preço aos cofres públicos, bem como ao seio do núcleo familiar que deixa de contar com a força braçal daquele que provê a prole e a outros dependentes. A dignidade da pessoa humana deve ser entendida na sua forma mais ampla, sendo parte dela o lazer e o descanso, todos os termos tratados nos sete primeiros artigos da Constituição Federal como cláusula pétrea. O excesso de jornada, seja ela por ser extensa ou por não possuir tempo de descanso efetivo faz com que tal atividade seja mais do que de risco não só ao próprio trabalhador como a toda a coletividade. O cumprimento das normas trabalhistas no tocante a jornada de trabalho é OBRIGAÇÃO primeira da parte ré." (grifo original)

Nunca é demais o estabelecimento de um paralelo entre a absurda situação verificada e objeto desta autuação e aquela vivenciada pelos escravos nos períodos colonial e imperial do Brasil: "Normalmente, os cativos levantavam-se por volta das cinco horas da manhã e ao toque do sino do feitor se reuniam no terreiro para receberem as ordens do dia. Em alguns engenhos, e sobretudo nos pertencentes as ordens religiosas, os escravos eram obrigados a fazer uma oração matinal antes de seguir para o trabalho no canavial. Em geral trabalhavam em turmas que reuniam dez ou quinze cativos. A labuta era às vezes embalada por cantos para manter o ritmo do grupo. Às nove horas os cativos paravam para uma pequena refeição e três ou quatro horas depois almoçavam ali mesmo no campo. Depois disso, continuavam trabalhando até o anoitecer." (IN Uma História do Negro no Brasil/ Wlamyra R. Albuquerque, Walter Fraga Filho. Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. pag. 71).

As jornadas impostas pela autuada às vítimas da jornada exaustiva fariam corar os escravocratas de quaisquer atividades desenvolvidas pelos escravos naquela denominada como sendo a "escravidão clássica" no Brasil. Seja nos canaviais, nas minas de extração de ouro, no charqueamento, nos cafezais ou nos serviços domésticos as jornadas praticadas se não tinham como racionalidade o respeito a direitos ou à dignidade do trabalhador, tinham, ao menos, a racionalidade da reprodução da força de trabalho e a manutenção da propriedade escrava.

O ataque a dignidade das vítimas submetidas à jornada exaustiva é de tal monta que qualquer que seja a perspectiva, a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis.

Tudo o exposto levou à caracterização de graves infrações as normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas estas presentes em Convenções Internacionais do Trabalho n.º 29 e 105, editadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, e ratificadas pelo Brasil, na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XII, XV, XXII) e o Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Tudo em seu conjunto produziu a convicção de que o empregador submeteu 19 (dezenove) de seus empregados, abaixo relacionados a condições de trabalho análogas à de escravo, especialmente em razão da jornada exaustiva exigida das vítimas:



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



ARREGADO II ;
ES , OPERADOR DE MUNK ;
OTORISTA ;
MOTORISTA ;
EGADO II ;
ONTADOR ;
, ARMADOR ;
STA ;
R ;
EIRO ;
REIRO ;
ETO , MOTORISTA ;
TORISTA ;
OTORISTA ;
A ;
, MOTORISTA ;
FEITOR ;
ARREGADO II ;
, FEITOR ." (Anexo XV)

10. 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.

Belo Horizonte, 16 de maio de 2014.

