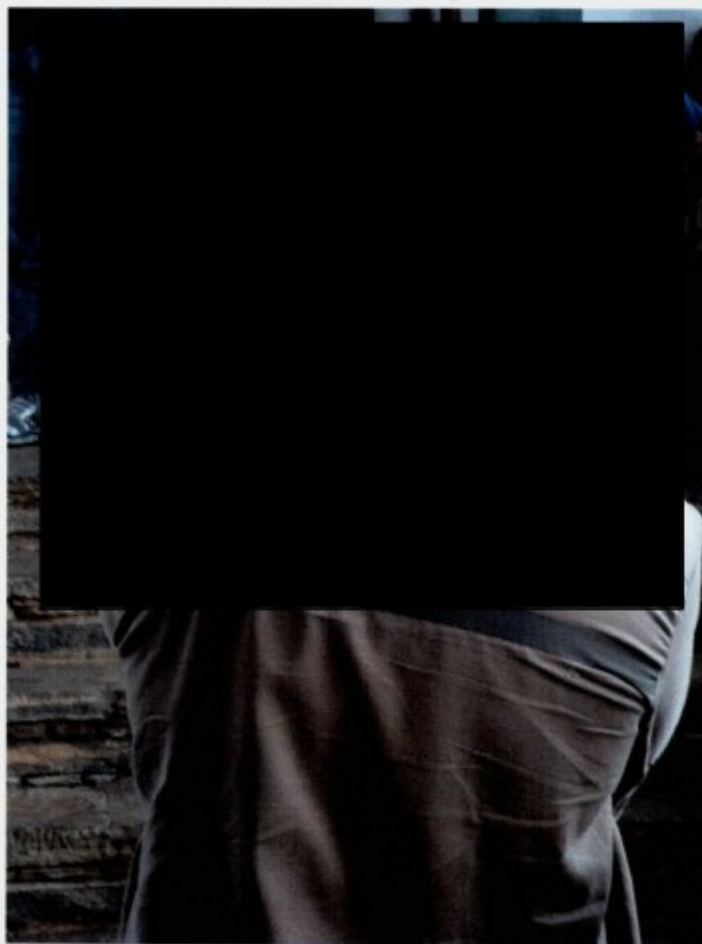




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
ENESA Engenharia Ltda.
CNPJ 48.785.828/0001-29

PERÍODO
04/11/2013 a 16/05/2014



LOCAL: Conceição do Mato Dentro e Alvorada de Minas/MG
ATIVIDADE: Obras de Montagem Industrial

VOLUME I DE IV

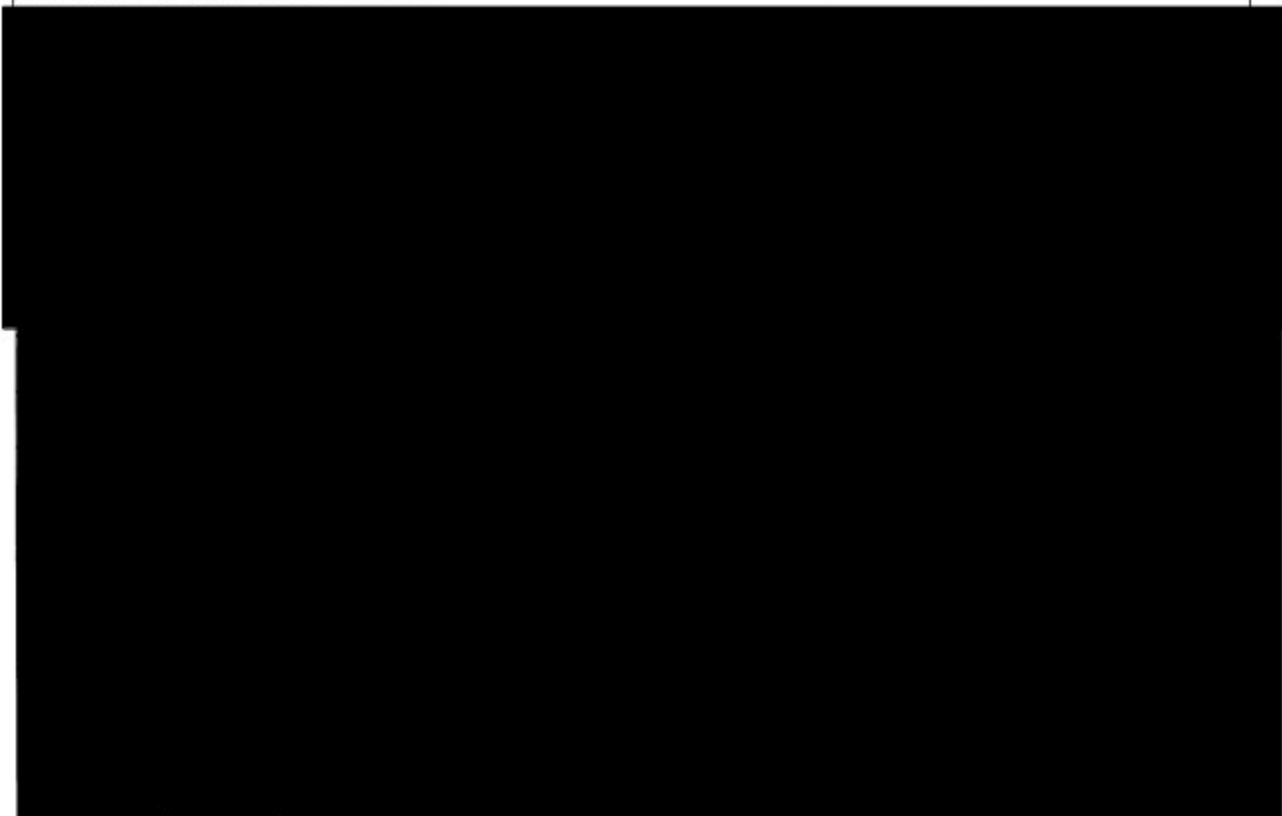
OP 37/2014



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

EQUIPE

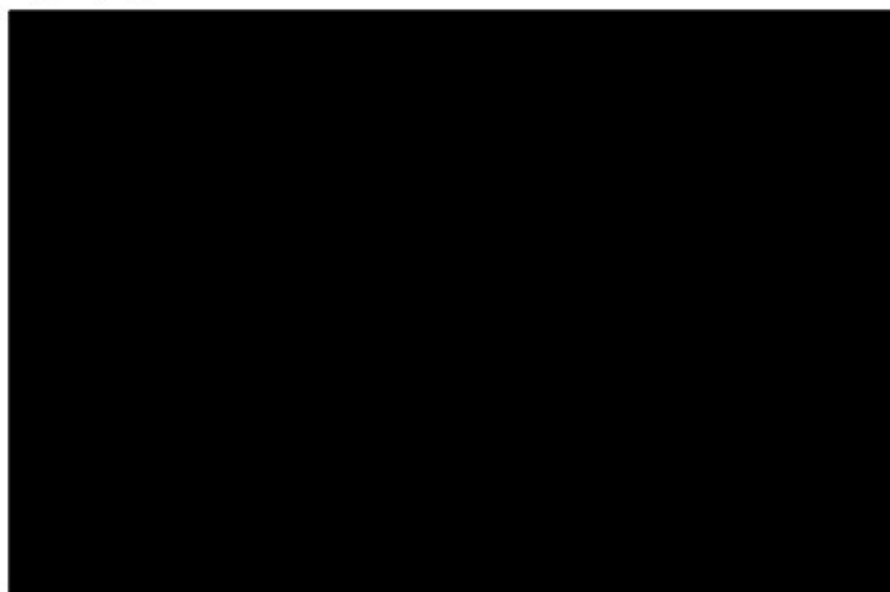
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



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	5
1.1 – Empregador: ENESA Engenharia Ltda.	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	7
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	8
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	12
5. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....	12
6 – IRREGULARIDADES NAS HORAS IN ITINERE E SALARIAIS.....	14
7 – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	15
8 – TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE JORNADA EXAUSTIVA.....	16
9 – CONCLUSÃO.....	27

ANEXOS

Anexo I – Solicitação de fiscalização oriunda da ALMG.....	28
Anexo II – Atos Constitutivos da empresa.....	85
Anexo III – Contrato de Prestação de Serviços com a Anglo American.....	147
Anexo IV – Instrumentos coletivos de trabalho.....	168
Anexo V – Solicitação de prorrogação de jornada de trabalho e resposta do MTE....	224
Anexo VI – Termos de declaração.....	233

Volume II

Anexo VII – Planilha de irregularidade de jornada de trabalho.....	291
Anexo VIII – Planilhas de jornada exaustiva por ordem alfabética e classificada a partir da maior jornada extraordinária executada.....	303
Anexo IX – Notificação para cumprimento dos limites de jornada de trabalho.....	308
Anexo X – Posicionamento da empresa sobre a notificação para cumprimento dos limites de jornada de trabalho.....	310
Anexo XI – Notificação de caracterização do trabalho análogo ao de escravo.....	323
Anexo XII – Negativa da garantia das rescisões dos contratos de trabalho das vítimas	326
Anexo XIII – Lista de presença em reunião com as vítimas, em 24/04/2014.....	329



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

Anexo XIV – Planilha com dados pessoais das vítimas de jornada exaustiva	331
Anexo XV – Controles de jornada de trabalho e/ou folhas de pagamento dos meses de julho a agosto/2013.....	333
Anexo XV – Parte A – Julho/2013.....	334
Anexo XV – Parte B – Agosto/2013.....	395

Volume III

Anexo XVI – Controles de jornada de trabalho e/ou folhas de pagamento dos meses de setembro a novembro/2013.....	480
Anexo XV – Parte A – Setembro/2013.....	481
Anexo XV – Parte B – Outubro/2013.....	575
Anexo XV – Parte C – Novembro/2013.....	669

Volume IV

Anexo XVII – Controles de jornada de trabalho e/ou folhas de pagamento do mês de dezembro/2013.....	760
Anexo XVIII – Cópias dos autos de infração.....	847



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

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA FISCALIZADA

1.1 – Empregador: ENESA Engenharia Ltda.

Nome Empresarial: Enesa Engenharia Ltda.

Endereço: Av. das Nações Unidas, 13.797/20º andar – Bairro Morumbi – São Paulo/SP – CEP 04.794-000

CNPJ: 48.785.828/0001-29

CNAE: 42.92-8-02 – Obras de Montagem Industrial

Prestadora de serviços da Anglo American, mediante o Contrato n.º 4600000343, firmado em 15 de setembro de 2011, tendo por objeto do contrato a execução de serviços de montagem, eletromecânica do pacote ME-OO-01 (britagem e peneiramento, pilha pulmão, prensagem, utilidades e interconexões), parte integrante das obras de construção civil da Planta de Beneficiamento de Minério de Ferro localizada nos municípios de Alvorada de Minas e Conceição do Mato Dentro. (Anexo III)

1.1.1 - Constituição

A empresa tem sua data de abertura registrada na Receita Federal em 15/06/1977, tendo como principal atividade econômica a realização de obras de montagem industrial.

1.1.2 – Contrato Social

A empresa tem Contrato Social consolidado, datado de 18 de dezembro de 2012, registrado na JUCESP em 26-12-2012, sob o nº 549.075/12-4, com protocolo 2.347.423/12-5. A última alteração contratual apresentada é oriunda da ata de re-ratificação da ata de reunião ordinária de sócios realizada em 26/04/2013, datada de 08 de julho de 2013 e registrada na JUCESP em 12 de julho de 2013. (Anexo II).

1.1.3 - Capital Social

O Capital Social é de R\$ 284.709.999,00 (duzentos e oitenta e quatro milhões, setecentos e nove mil, novecentos e noventa e nove de reais), dividido em 284.709.999 quotas, no valor nominal de R\$ 1,00 (um real) cada uma, totalmente subscrito e integralizado, distribuídos entre os sócios:

1) Enesa Participações, com 284.709.998 quotas;

2) [REDACTED] com 1 (uma) quota. (Art. 5º do Contrato Social Consolidado)

1.1.4 - Objeto Social

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

“A sociedade tem por objeto:

- (a) a prestação de serviços de engenharia civil e de montagens industriais;
- (b) a operação e manutenção de unidades industriais próprias e de terceiros;
- (c) a importação e exportação de bens e serviços;



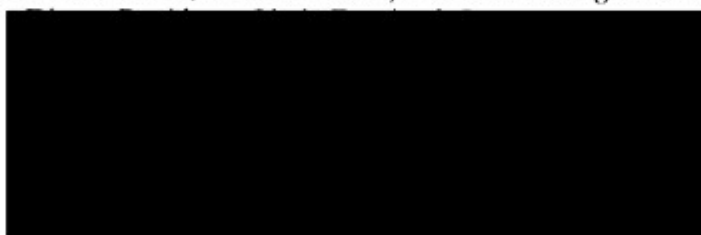
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

- (d) a representação por conta própria e de terceiros, e a participação em outras sociedades na qualidade de sócia quotista ou acionista;
- (e) a prestação de serviços de suporte técnico-administrativo em geral, administração e gerenciamento de empresas, contratos e obras.”

1.1.5 - Administração

No contrato social ficou estipulado que sociedade será administrada por uma Diretoria composta de 3 a 7 membros, quotistas ou não, eleitos em Reunião de Sócios, com mandato de 1 (um) ano, permitida a reeleição, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Vice-Presidente e os demais designados apenas por administradores ou com a que lhes for conferida na reunião que os elegeu.

A seguir lista-se a composição dos Diretores, conforme ata de reunião ordinária dos sócios, realizada em 26 de abril de 2014, datada de 08 de julho de 2013 e registrada na JUCESP em 12 de julho de 2013:



1.1.7 – Identificação dos responsáveis

Nome: [Redação]

Cargo: Diretor Presidente

CPF: [Redação]

Carteira de Identidade: [Redação]

Endereço: [Redação]

Nome: [Redação]

Cargo: Diretor Vice-Presidente

CPF: [Redação]

Carteira de Identidade: [Redação]

Endereço: [Redação]



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

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	749
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	53
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	61
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetivadas	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)	203329295 ✓	001396-0	Art. 444 da CLT.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
2)	203457960 ✓	0014583	Art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.
3)	203457935 ✓	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)	203458028 ✓	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)	203457340 ✓	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)	203457896 ✓	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)	203457307 ✓	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)	203460049 ✓	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)	203460081 ✓			
10)	203460111 ✓			
11)	203460154 ✓			
12)	203460197 ✓			



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

N.º	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
13)	203460243 ✓	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.
14)	203460308 ✓			
15)	203460341 ✓			
16)	203460375 ✓			
17)	203460421 ✓			
18)	203460472 ✓			
19)	203460511 ✓			
20)	203460537 ✓			
21)	203460545 ✓			
22)	203460553 ✓			
23)	203460561 ✓			
24)	203460570 ✓			
25)	203460588 ✓			
26)	203460596 ✓			
27)	202560864 ✓	2187477	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.14.1.6 da NR-18, com redação da Portaria 224/2011.	Deixar de elaborar programa de manutenção preventiva de equipamentos de movimentação e transporte de materiais e/ou de pessoas ou elaborar programa de manutenção preventiva em desacordo com recomendação do locador e/ou importador e/ou fabricante.
28)	202561097 ✓	2187574	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.14.5, da NR-18, com redação da Portaria 224/2011.	Deixar de adotar medidas preventivas quanto à sinalização e isolamento da área e/ou permitir a circulação ou a permanência de pessoas sob a área de movimentação de carga, durante transporte e descarga de materiais, perfis, vigas e elementos estruturais.
29)	202561232 ✓	2100428	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.1 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.
30)	202561445 ✓	2123720	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.153, da NR-12, com redação da Portaria 197/2010.	Deixar de manter inventário atualizado de máquina e/ou equipamento com identificação por tipo e/ou capacidade e/ou sistema de segurança e/ou localização em planta baixa e/ou elaborado por profissional qualificado ou legalmente habilitado.
31)	202561496 ✓	2123371	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.135, da NR-12, com redação da Portaria 197/2010.	Permitir a operação e/ou manutenção e/ou inspeção e/ou demais intervenções em máquina e/ou equipamento por trabalhador não habilitado e/ou qualificado e/ou capacitado e/ou autorizado para este fim.



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

Nº	N.º do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INTERACÇÃO
32)	202561569	2123274	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.132.1, da NR-12, com redação da Portaria 197/2010.	Permitir a realização de serviço em máquina e/ou equipamento que envolva risco de acidente de trabalho sem emissão de ordem de serviço - OS - específica.
33)	202561640	2180022	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.2.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de fazer a comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho e Emprego, antes do início das atividades.
34)	202561780	2100630	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.6.1 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Permitir a intervenção em instalações elétricas com tensão igual ou superior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10.
35)	202563332	2180049	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.3.1.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de contemplar, no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, as exigências contidas na NR-9.
36)	202563600	2189496	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.3.4, alínea "e", da NR-18, com redação da Portaria nº 296/2011.	Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção o layout inicial e/ou atualizado do canteiro de obra e/ou frente de trabalho, contemplando, inclusive, a previsão de dimensionamento das áreas de vivência.
37)	202563634	2180090	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.3.4, alínea "b", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção o projeto de execução das proteções coletivas, em conformidade com as etapas de execução da obra.
38)	203456475	2180774	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.9 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de manter o alojamento em permanente estado de conservação, higiene e limpeza.
39)	203456726	2180642	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.1, alínea "d", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Manter alojamento com área de ventilação insuficiente.
40)	203456866	2180766	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.8 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Permitir que se cozinhe ou aqueça refeição dentro do alojamento.
41)	203456998	2180758	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.7 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de dotar os alojamentos de armários duplos individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões em desacordo com o disposto na NR-18.



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

Nº	Nº do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
42)	202560562 ✓	218607-1	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.22.12, alínea "f", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Permitir a operação de máquina pesada em posição que comprometa sua estabilidade.
43)	202552829 ✓	107084-3	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.8 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de adotar, por meio do médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional ou do encarregado dos exames, as medidas indicadas na NR-7, quando constatada a ocorrência ou agravamento de doenças profissionais ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão e/ou sistema biológico.
44)	202552802 ✓			
45)	202552799			
46)	202552772 ✓			
47)	202552730 ✓			
48)	202552705 ✓			
49)	202552675			
50)	202552641 ✓			
51)	202552624			
52)	202552608			
53)	202552551 ✓			
54)	202552501 ✓			
55)	202552454			
56)	202552373			
57)	202552331			
58)	202552284	107058-4	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.
59)	202552187 ✓	107056-8	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.
60)	202552217 /	107057-6	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.
61)	202552276 /	107059-2	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.



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 Dinis Pinheiro, 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 ENESA foi renotificada para apresentar documentação complementar que pudesse esclarecer o grau e amplitude das irregularidades cometidas.

Após auditoria da documentação apresentada constatou-se que havia em relação à ENESA elementos probatórios que levavam a caracterização de jornada exaustiva para 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



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

realizadas e que constam dos Anexos XV a XVII. A partir de tal critério obteve-se planilha contendo todos os empregados da empresa e o número de horas extras praticadas além do limite legal (Anexo VII). 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, classificando por ordem decrescente de média de horas extras mensais executadas e outra em ordem alfabética dos trabalhadores vitimados pela jornada exaustiva (Anexo VIII).

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 – Anexo VI).

Ressalte-se que a empresa ENESA mantém contrato de prestação de serviço com a empresa Anglo American. (Anexo III).

Recairá exatamente sobre parte dos empregados que prestava serviços no bojo do contrato com a Anglo American a caracterização da ocorrência da 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 o conjunto probatório levado ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal em Minas Gerais.

Em 21 de março de 2014, procedeu-se a notificação da ENESA 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 012475170314/01 – Anexo IX). Houve manifestação da empresa informando que “não pode atender de plano às exigências contidas na notificação” acima identificada e solicitando a validação do acordo coletivo e aditivo firmados com o sindicato da categoria (Anexo X). Registre-se que o Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho (Anexo X), que entre suas cláusulas permite a realização de horas extras, conforme planejamento da obra e limitadas aos que permite a legislação trabalhista (parágrafo primeiro da Cláusula Terceira) é datado de 03 de junho de 2013, mas teve o requerimento de registro somente efetuado em 10 de fevereiro de 2014, data esta posterior ao início da fiscalização do trabalho (04/11/2013). Houve protocolo no MTE, em 13/02/2014, e registro em 24/02/2014 (Anexo IV),

No dia 15 de abril de 2014, com o acompanhamento da Procuradora da República Sr.^a Agueda Aparecida Silva Souto, procedeu-se a notificação desta empresa (Notificação n.º 022306042014/003) 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 garantir a presença das vítimas em reunião que seria realizada pelas instituições públicas na cidade de Conceição do Mato Dentro, no dia 24 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 XI).

No dia 17 de abril de 2014 a empresa respondeu a referida notificação, informando que discordava da caracterização do trabalho análogo ao de escravo, portanto não oferecendo garantias em rescindir os contratos de trabalho das vítimas de jornada exaustiva (Anexo XII). Juntamente com a declaração encaminhou planilha preenchida contendo os dados das vítimas submetidas à jornada exaustiva (Anexo XIV).

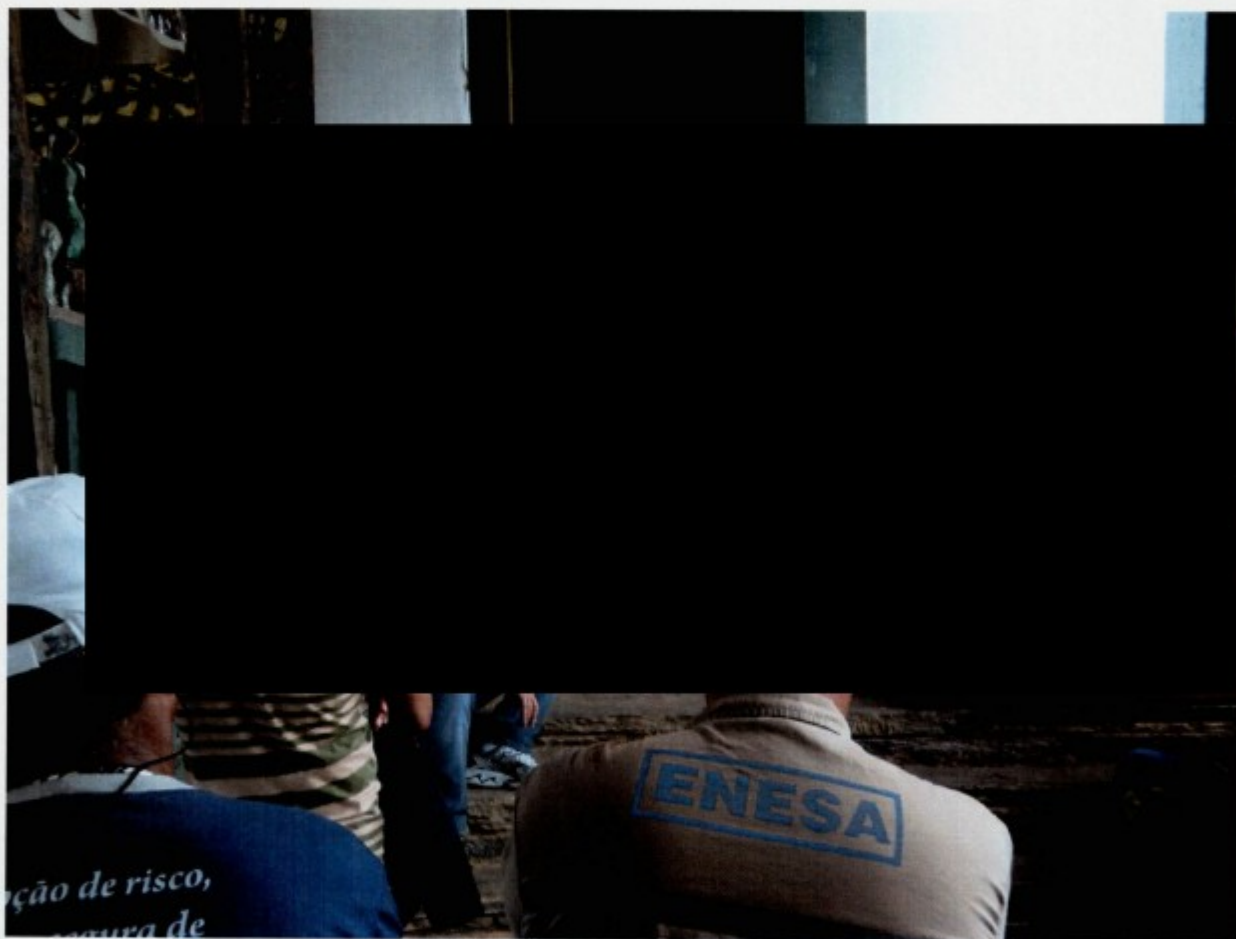
No dia 24 de abril de 2014, foi realizada reunião na Casa da Cultura de Conceição do Mato Dentro com a participação da Procuradora do Trabalho, Dr.^a [REDACTED] Agentes da Polícia Federal e Auditores do Trabalho juntamente com as vítimas de jornada exaustiva. Lista de presença das vítimas que compareceram na reunião consta do Anexo XIII. Na ocasião as vítimas



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

foram informadas de todos os procedimentos realizados na inspeção do trabalho desde novembro de 2013 até aquela data, bem como das irregularidades trabalhistas identificadas e da caracterização do trabalho análogo ao de escravo.

Foram informados de que frente a negativa da empregadora (ENESA) em proceder a rescisão dos contratos de trabalho, as providências subsequentes seriam: 1) autuação da empresa por todas as irregularidades encontradas; 2) confecção de relatório circunstanciado que seria encaminhado ao Ministério Público do Trabalho, Procuradoria da República e Assembleia Legislativa de Minas Gerais; 3) que o Ministério Público do Trabalho, uma vez recebido o relatório, tomaria providências no âmbito de suas competências; 4) que a Procuradoria da República, uma vez recebido o relatório, avaliaria a propositura da ação penal. Informou-se, ainda, que o relatório produzido seria disponibilizado às vítimas com vistas a produzir prova em eventual ação de danos morais e existenciais a ser proposta pelas mesmas.



Reunião com as vítimas de jornada extensiva no dia 24 de abril de 2014

Cópias de todos os autos de infração lavrados nesta empresa estão no Anexo XVIII e a relação discriminada no item 3 deste relatório.

6 – IRREGULARIDADES NAS HORAS IN ITINERE E SALARIAIS

Em relação a horas “in itinere”, apesar de presentes os requisitos caracterizadores de tais horas a empresa não as computou na jornada de trabalho de seus empregados para fins de fixação



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

dos limites da duração máxima jornada de trabalho. De se observar que deixar de computar as horas itinerárias na jornada de trabalho causa prejuízos aos empregados, vez que esta prática não permite que a jornada laboral efetiva seja apurada, impossibilitando tanto aos empregados quanto aos Auditores-Fiscais do Trabalho e demais operadores jurídicos da área, verificar se os diversos dispositivos de proteção à jornada de trabalho estão sendo observados, como, por exemplo, o limite diário de 2 (duas) horas para o elastecimento da jornada, o cumprimento do intervalo mínimo de 11 (onze) horas para repouso entre duas jornadas de trabalho, descanso semanal de 24 horas consecutivas, etc. Em verdade, o cômputo das horas "in itinere" na jornada de trabalho tem como objetivo a proteção da saúde do trabalhador e visa a resguardá-lo de jornadas extenuantes ou exaustivas. Por esta irregularidade a empresa foi autuada com fulcro no art. 58 da CLT, por "deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e pata o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular".

Quanto à remuneração das horas itinerárias, foi constatado que, no período de 08/2012 a 02/2013, a empresa não pagou qualquer valor a este título a nenhum de seus empregados. A partir de 03/2013 passou a pagar, a uma parte de seus empregados, um valor mensal sob a rubrica "horas de deslocamento portaria".

Foram constatadas ainda outras irregularidades referentes à remuneração dos empregados, em razão da não inclusão, na base de cálculo a ser considerada para fins de determinação do valor a ser pago pelas horas laboradas em regime de sobrejornada, de parcelas de natureza salarial. Saliente-se, por oportuno, que o número de horas extras mensais laboradas pelos empregados era expressivo, costumando exceder, inclusive, os limites legais, o que implicou em considerável prejuízo aos empregados no curso do contrato de trabalho. As parcelas de natureza salarial que a empresa deixou de incluir na base de cálculo das horas extras foram o adicional de periculosidade (pago a alguns empregados), "abono salarial" e "prêmio em horas" essas últimas parcelas vinculadas à satisfação de condições definidas pela empresa (assiduidade, produtividade, cumprimento de metas, etc). Em razão dessas irregularidades, a empresa foi autuada, com base no art. 459 da CLT, por "deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento do salário mensal devido ao empregado", tendo sido os autos de infração lavrados referentes a cada uma das competências em que as infrações retro descritas foram constatadas, tendo sido relacionados todos os empregados prejudicados naquela competência, bem como qual (quais) parcela(s) não lhe foram pagas e/ou pagas a menor. De se salientar que foi dada, à empresa, a oportunidade de efetuar o pagamento, aos empregados, das diferenças salariais apuradas, mas esta se recusou a fazê-lo.

7 – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No que concerne à segurança e saúde no trabalho, a empresa foi autuada por diversas infrações às normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em especial as relativas à operação de máquinas, às instalações elétricas, ao Programa de Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção (PCMAT) e às condições de alojamento de trabalhadores. Quanto às irregularidades relacionadas à operação de máquinas, as principais infrações constatadas referem-se à utilização de guindastes sem os devidos: isolamento, impedimento de acesso e sinalização de sua área de movimentação; à operação de máquina pesada (guindaste) em condição perigosa, com o estabilizador apoiado em sapatas de madeira em terreno desnivelado, oferecendo risco de instabilidade no equipamento de guindar; à operação de máquinas por trabalhadores sem qualificação ou capacitação; à realização de serviço em máquinas/equipamentos que envolvia risco de acidentes sem a emissão da devida ordem de serviço; à não elaboração de programa de manutenção preventiva de equipamentos de movimentação de cargas (guindastes e guindautos); e à



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

não manutenção de inventário atualizado de máquinas e equipamentos, contendo dados mínimos essenciais, como capacidades, sistemas de segurança e localizações em planta baixa.

Já no que se refere às instalações elétricas, constatou-se que aquelas utilizadas para distribuição da energia elétrica para as frentes de trabalho eram improvisadas e fora da arte da engenharia, apresentando diversas irregularidades capazes de ensejar graves acidentes de trabalho. Além disso, restou verificado que a empresa não providenciava as devidas capacitação e qualificação periódica dos trabalhadores que realizavam intervenções nas instalações elétricas, sujeitando-os, assim também, a graves acidentes.

Quanto ao PCMAT, restou verificado que não apresentava conteúdos mínimos exigidos na NR-18, comprometendo seriamente a eficácia do programa. Neste aspecto, o PCMAT não continha, por exemplo, avaliações quantitativas dos agentes ambientais, como ruídos, vibrações e fumos metálicos, tampouco projetos de execução de proteções coletivas, nem o layout do canteiro de obras e das áreas de vivência.

Quanto ao alojamento disponibilizado pela empresa aos trabalhadores, foi constatado que apresentava condições de ventilação e conforto térmico insuficientes e não dispunha de armários duplos individuais nos moldes e nas dimensões estipulados na NR-18. Ainda, restou constatado que os dormitórios não eram mantidos em permanente estado de higiene e limpeza e que o empregador permitia que se cozinhasse e aquecesse refeição em seu interior, comprometendo ainda mais sua precária condição sanitária.

Por fim, registre-se que a empresa não havia realizado a comunicação prévia do início da obra ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme exigido na NR-18.

8 – TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE 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):



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

a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”

Como se verá, 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 Jornadas Exaustivas de Trabalho.

Cumpra 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.”*

Como já dito, no caso concreto constatou-se que a empresa ENESA 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 203.329.295, 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.



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

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, identificado com o número: 4600000343, com a empresa Anglo American Minério de Ferro Brasil SA, CNPJ 02.359.572/0003-59, assinado em 15 de setembro de 2011, para realizar serviços de montagem eletromecânica do pacote ME-00-01 (britagem e peneiramento, pilha pulmão, prensagem, utilidade e interconexões), parte integrante das obras de construção civil da Planta de Beneficiamento de Minério de Ferro localizada nos municípios de Alvorada de Minas e Conceição do Mato Dentro.

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.

Cumpre 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, relemburar 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



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

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, subsequente, sobre condições de trabalho fundamentais para alcançar este objetivo, contemplando, dentre os temas do mundo do trabalho destacados, a jornada. Especificamente, 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 sumariado 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 Juízes do Trabalho, Dr. [REDACTED]

[REDACTED] 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 esticamento 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



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

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 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 freqüente 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.



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

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 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 conseqüências 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 CIVIL 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



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

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, 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, na maior parte dos empregados, prevê início às 7h da manhã, com intervalo das 12h às 13h, às 17, 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 de julho (21/06/2013 a 20/07/2013) a dezembro de 2013 (21/11/2013 a 20/12/2013), considerando os trabalhadores que prestaram serviços na obra da contratante Anglo American.

O critério adotado 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 749 (setecentos e quarenta e nove) empregados, todos com jornada extraordinária mensal acima de 52 horas, o que já significa realização de jornada extraordinária além do permissivo legal, no período de julho a dezembro de 2013. Na segunda e terceira planilhas 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



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

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 53 (cinquenta e três) 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.

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



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

praticadas pelas vítimas da jornada exaustiva. E, é claro, mesmo que o fizessem tais permissivos não teriam validade jurídica.

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] mecânico montador, que laborou com média mensal de 162,33 horas extraordinárias no período aferido. Sendo que laborou sem nenhum descanso nos seguintes períodos de: 21 de junho a 14 de julho de 2013 (24 dias), depois de 21 de julho de 2013 a 16 de outubro de 2013, no dia seguinte parou para realizar exame periódico, totalizando 88 (oitenta e oito) dias sem nenhum descanso; e outro de 13 de novembro de 2013 até 03 de dezembro de 2013, trabalhando 21 (vinte e um) dias seguidos, além de realizar horas extraordinárias e, frequentemente, não foi garantido o intervalo mínimo de 11h interjornada. Em seu depoimento disse: "...QUE faz em torno de 100 a 150 horas por mês, tendo um mês que chegou a 200h... QUE nas horas de folga ficava ansioso, pois não tinha o que fazer... QUE na empresa houve um recesso ao final do ano, mas que trabalhou todo o recesso, pois está precisando de dinheiro. QUE todo o período trabalhado foi pago como horas extraordinárias, além de sortear vários prêmios: carro, moto, televisores e celulares, mas não sendo sorteado nestes prêmios."

2) [REDACTED] caldeireiro, que laborou com média mensal de 159,38 horas extraordinárias. Que laborou sem nenhum descanso semanal remunerado nos seguintes períodos: de 21 de agosto a 12 de outubro de 2013, perfazendo um total de 53 dias contínuos; e outro de 21 de outubro a 02 de novembro de 2013, totalizando 13 dias seguidos. Raramente lhe foi concedido o intervalo mínimo de 11 h para descanso entre as jornadas diárias. Em seu depoimento, disse: "... QUE trabalhou todos os sábados, domingos e feriados até o mês de janeiro de 2014... QUE faz horas extras todos os dias da semana... QUE ao final da semana de trabalho antes de cortar as horas extras não costumava sair ou passear, pois trabalhava todo fim de semana... QUE se não precisasse fazer horas extras no seu momento de folga teria feito mais passeios pela região, pois em seis meses foi apenas a [REDACTED] antes de começar a trabalhar quando chegou e no último fim de semana foi a Serra do [REDACTED]"

3) [REDACTED] motorista de ambulância, que laborou com média mensal de 138 horas extraordinárias. Executou suas atividades laborativas sem qualquer descanso nos seguintes períodos: de 02 a 14 de setembro de 2013, perfazendo um total de 13 dias contínuos; depois no 11 até 22 de novembro de 2013, trabalhando 12 (doze) dias diretos, e 25 de novembro de 2013 até 06 de dezembro de 2013, totalizando 12 dias sem descanso remunerado. Ressalta-se que raramente lhe era concedido o intervalo mínimo de 11 horas para descanso entre uma jornada diária e outra. Vale a pena citar alguns absurdos, tais como: no dia 25 de junho de 2013 iniciou a sua jornada às 6h30min e encerrando a atividade às 2h48min do dia 26 de junho de 2013, tendo retornado ao trabalho às 6h da manhã de 26 de junho, realizando um descanso de 3h12min interjornada. Em seu depoimento, disse: "... QUE usa a própria ambulância para chegar ao local de trabalho e leva em torno de 20 a 25 minutos no percurso, que é computado na jornada e controlado manualmente pelo seu chefe que é o médico do ambulatório, QUE posteriormente, o controle de jornada é encaminhado para o Sr. [REDACTED] Gerente de Administrativo... QUE trabalhou setenta horas extras que seria para compensar recesso de 15 dias no final do ano, no entanto trabalhou no recesso do dia 22 ao 29/12/2013 e retornou do trabalho no dia 7/01/2014... QUE houve sorteio de prêmios para quem trabalhou no recesso, tais como: carro, moto, celular, TV. QUE continua tendo sorteio para quem cumprir metas, para o pessoal de atividade na obra... QUE já chegou a trabalhar mais de 30 horas direto, sem folga, no final de 2013, não lembra a data exata, transportando paciente para Belo Horizonte... QUE após o seu trabalho sente-se cansado em razão do excesso de jornada e principalmente pela falta de folga nos fins de semana, que compromete a vida pessoal com a namorada... QUE as vezes sente insônia e acha que é por causa da alternância de horários de trabalho e falta de rotina no trabalho."

Além das insuportáveis jornadas, acima mencionadas, vale a pena transcrever trechos de depoimentos de vítimas que laboraram durante o recesso de fim de ano, incentivados pelo sistema



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

de premiação criado pela autuada e que teve como consequência maior adesão das vítimas a exploração por meio da jornada exaustiva.

1) [REDACTED] pedreiro, que laborou com média de 114 horas extraordinárias, declarou: "...QUE no mês de dezembro trabalhou no recesso, e chegou a fazer 185 horas extras no mês... QUE para os trabalhadores que participaram dos trabalhos no recesso teve premiação por sorteio público de bens, como: 3 (três) motocicletas, celulares, televisão e carro, mas o depoente não foi premiado com nada. A premiação foi realizada no canteiro de obras da ENESA... QUE após realizar as horas extraordinárias rotineiramente, sentia-se por vezes estressado, uma vez que o sono não era completo. QUE o principal problema no excesso de trabalho executado era distúrbio no sono... QUE em sua opinião as horas extras podem causar/determinar muito desgaste para a saúde, pois não é bom executar uma jornada muito pesada, pois quando trabalha muito no outro dia o corpo sente e fica até difícil de levantar da cama".

2) [REDACTED] motorista de veículos pesados, que laborou com média de 125,67 horas extraordinárias, declarou: "...QUE trabalhava todos os domingos e que de três meses para cá trabalha domingo sim e domingo não. QUE também trabalha em feriados, não se lembrando em quais trabalhou. QUE faz horas extras quase todo dia, numa média de 150 por mês... QUE a empresa ENESA promove todo mês uma premiação, através de sorteio para aqueles que não falta ao trabalho. QUE ela nestes sorteios oferece como prêmio: televisão, moto, celular, carro. QUE no final do ano de 2013 para concorrer ao carro os trabalhadores teriam que trabalhar todo o período de 20/12/2013 a 05 ou 06/01/2014. QUE ele participou trabalhando o período exigido. QUE ele mesmo já ganhou um carro no sorteio do mês de outubro, tendo recebido o prêmio agora em fevereiro de 2014... QUE ninguém na empresa, nem o médico, nunca discutiram com ele sobre os efeitos do trabalho excessivo."

Ressalta-se ainda o depoimento de [REDACTED] analista administrativo, que laborou com uma média de 139,40 horas extraordinárias e declarou: "... QUE na sua função ele tem que manter o alojamento limpo, os quartos limpos, fiscalizar o serviço do pessoal da limpeza e do pessoal da manutenção do próprio alojamento, verificar o que falta em termo de material para compra (copos, papel higiênico, material de limpeza de forma geral, etc)... QUE recebeu um comunicado por e-mail, no dia 09/02/2014, enviado pelo seu supervisor, Sr. [REDACTED] que por sua vez recebeu e-mail enviado pelo supervisor administrativo, Sr. [REDACTED] comunicando que a partir de 10/02/2014 o seu horário seria de 6h às 16h de segunda a quinta e 6h às 15h na sexta-feira, com horas extras aos sábados e domingos. QUE o comunicado se refere a ele e também aos outros colaboradores que trabalham no alojamento... QUE durante todo o período do seu contrato acha que ficou somente em torno de cinco domingos sem trabalhar. QUE também trabalhou em todos os feriados até a presente data, inclusive no Natal e no Ano Novo. QUE faz sempre horas extras, numa média de 150 por mês, em todos os dias da semana... QUE sabe que fazer hora extra não é muito bom para a saúde da pessoa, mas que veio com o intuito de ganhar dinheiro e por isso precisa fazer hora extra."

Como se vê, do conjunto das provas colhidas, a infratora submete 53 (cinquenta e três) 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 trabalhar 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



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

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/ [REDACTED])

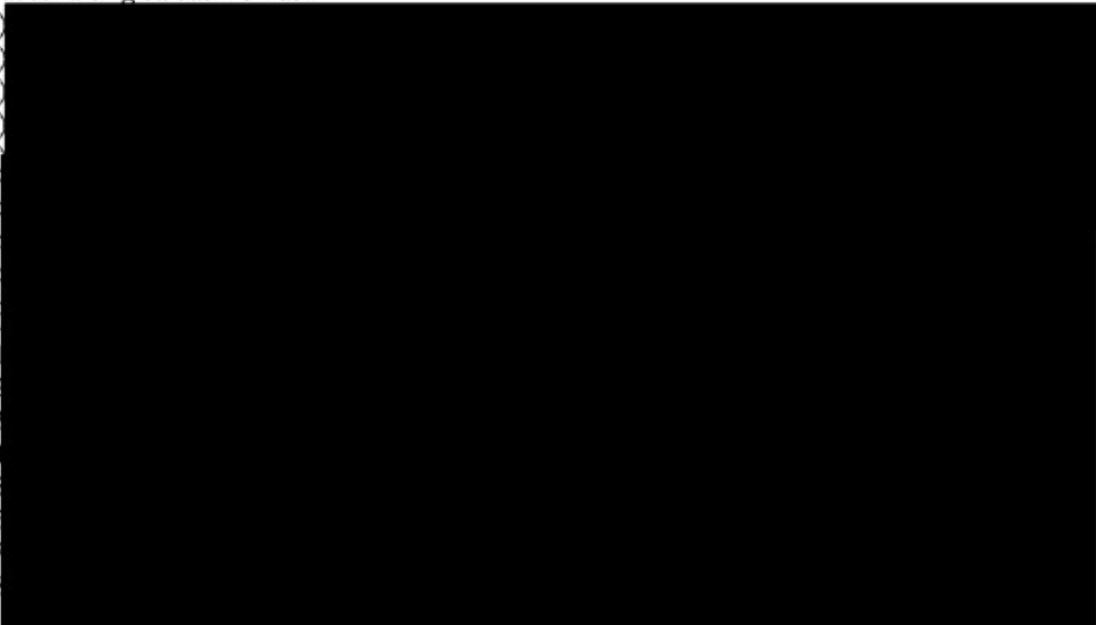
[REDACTED] Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006. pag. 71).

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.

Todo 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 53 (cinquenta e três) de seus empregados, abaixo relacionados a condições de trabalho análogas à de escravo, especialmente em razão da jornada exaustiva exigida das vítimas:

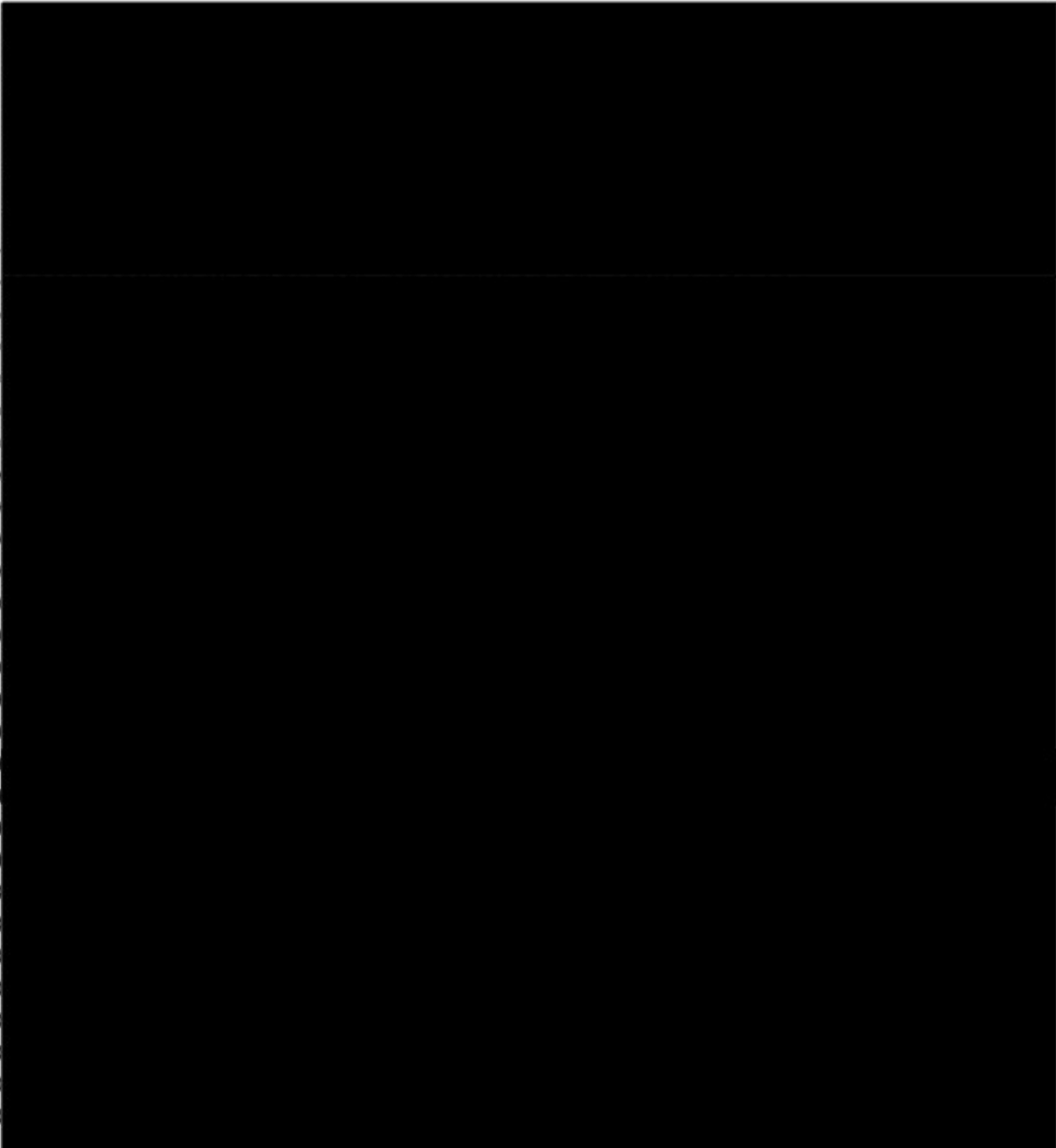
- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)
- 11)
- 12)
- 13)
- 14)
- 15)
- 16)
- 17)
- 18)





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

19)
20)
21)
22)
23)
24)
25)
26)
27)
28)
29)
30)
31)
32)
33)
34)
35)
36)
37)
38)
39)
40)
41)
42)
43)
44)
45)
46)
47)
48)
49)
50)
51)
52)
53)



9 – 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, e à Assembléia Legislativa de Minas Gerais, aos cuidados da Secretaria-Geral da Mesa, para tomar ciência da solicitação de apuração de denúncias, conforme consta do Of. 1.908/2013/SGM, datado de 09 de agosto de 2013. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório à Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Belo Horizonte, 16 de maio de 2014.

