



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

MILPLAN

– Engenharia Construções e Montagens Ltda.

CNPJ 17.521.519/0001-18

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 III

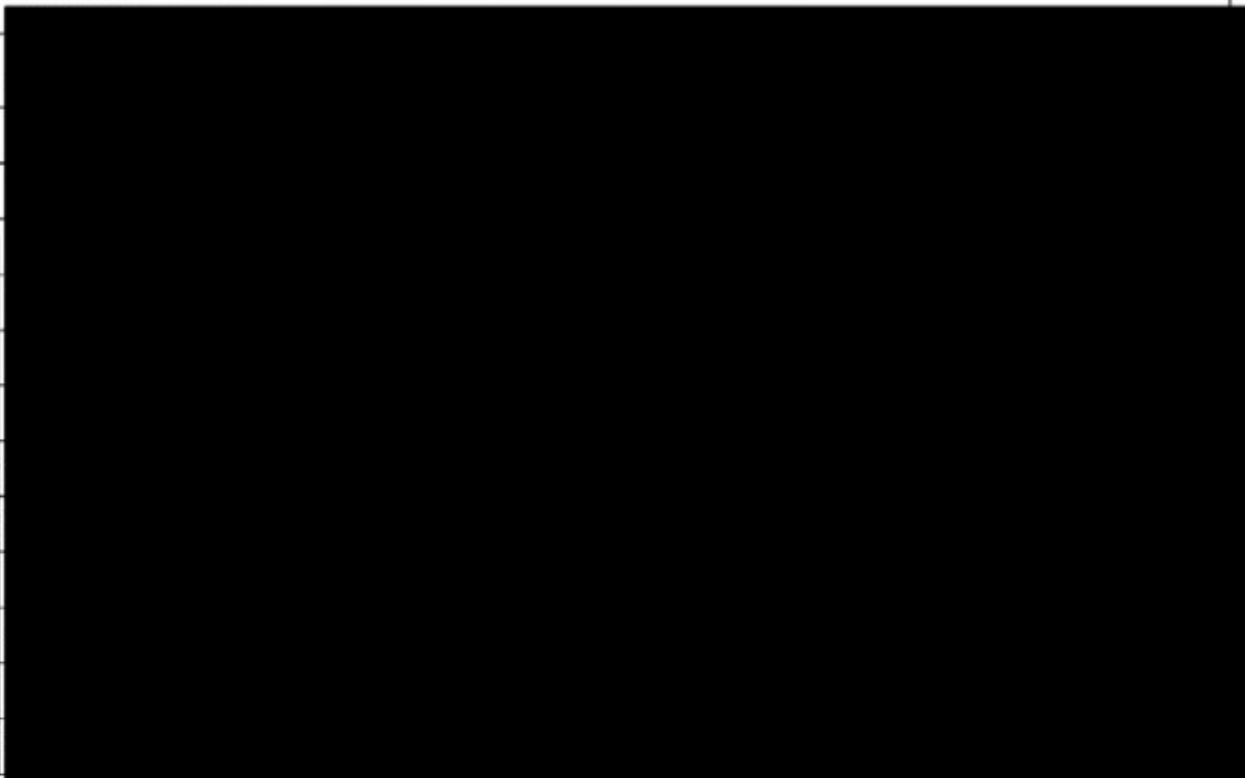
OP 37/2014



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

EQUIPE

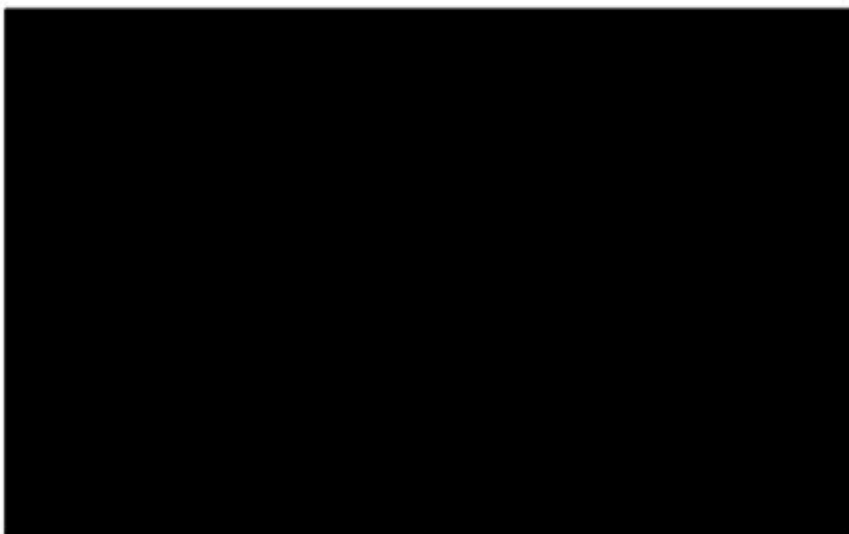
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



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: MILPLAN.....	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	7
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	8
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	9
5. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....	9
6 – TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE JORNADA EXAUSTIVA.....	11
7 – CONCLUSÃO.....	24

ANEXOS

Anexo I – Solicitação de fiscalização da ALMG.....	25
Anexo II – Atos Constitutivos da empresa.....	82
Anexo III – Contrato de prestação de serviços da Anglo American com a MILPLAN.....	97
Anexo IV – Notificações diversas.....	120
Anexo V – Instrumentos coletivos de trabalho.....	131
Anexo VI – Solicitação de prorrogação de jornada de trabalho e resposta do MTE....	175
Anexo VII – Termos de declaração.....	184
Anexo VIII – Planilhas de jornada exaustiva, sendo uma classificada em ordem alfabética e a outra em ordem decrescente da média de horas extraordinárias	208
Anexo IX – Planilha de trabalhadores com irregularidade na jornada de trabalho	213
Anexo X - Notificação para cumprimento do limite legal da jornada de trabalho	227

Volume II

Anexo XI – Notificação de caracterização do trabalho análogo ao de escravo, na hipótese de jornada exaustiva.....	229
Anexo XII - Negativa de rescisão dos contratos de trabalho das vítimas de jornada exaustiva.....	233
Anexo XIII – Lista de presença da reunião com as vítimas de jornada exaustiva, em 24 de abril de 2014.....	235



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	237
Anexo XV – Atestado médico da vítima [REDACTED]	242
Anexo XVI – Cópias dos controles de jornada de julho a outubro/2013.....	247

Volume III

Anexo XVII – Cópias dos controles de jornada de novembro e dezembro/2013	436
Anexo XVIII – Cópias de auto de infração.....	625



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

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA FISCALIZADA

1.1 – Empregador: MILPLAN.

Nome Empresarial: MILPLAN – Engenharia Construções e Montagens Ltda.

Endereço: Rua Senhora de Lourdes, 115 – Bairro Olhos D'Água – Belo Horizonte/MG – CEP 30.390-530

CNPJ: 17.521.519/0001-18

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

Prestadora de serviços da Anglo American, mediante o Contrato n.º 4600002166, firmado em 23 de abril de 2012, tendo por objeto do contrato a execução de serviços de montagem, eletromecânica das captações de água nova e água recuperada, estações booster e elevatória, subestações de água nova e água recuperada e montagem das tubulações enterradas da adutora de água nova, localizadas nos municípios de Dom Joaquim, Conceição do Mato Dentro e Alvorada de Minas. (Anexo III)

1.1.1 - Constituição

A empresa tem sua data de abertura registrada na Receita Federal em 18/08/1982, tendo como principal atividade econômica a realização de obras de montagem industrial.

1.1.2 – Contrato Social

O atual Contrato Social é uma consolidação proveniente da 42ª Alteração Contratual da Sociedade, de 1º de março de 2011, arquivada na JUCEMG em 19-04-2011, sob o n.º 4569065, com protocolo 11/277.968-9 (Anexo I).

1.1.3 - Capital Social

O Capital Social é de R\$ 45.000.000,00 (quarenta e cinco milhões de reais), sendo dividido em 22.500.000 (vinte e dois milhões e quinhentos mil) de quotas sociais, no valor nominal unitário de R\$ 2,00 (dois reais), totalmente subscrito e integralizado, distribuídos entre os sócios:

1)	
2)	
3)	
4)	
Consolidado	

1.1.4 - Objeto Social

O objeto está descrito na Cláusula Terceira Consolidação do Contrato Social, abaixo transcrito:

“A sociedade tem por objetos sociais a execução de:



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

- Obras de construção civil e montagem eletromecânica de unidades e complexos industriais.
- Serviços de engenharia relacionados com obras de construção civil e montagem eletromecânica de unidades e complexos industriais.
- Manutenção de unidades e complexos industriais.
- Locação de equipamentos.
- Gerenciamento e consultoria técnica em obras de unidades e complexos industriais."

1.1.5 - Administração

A sociedade é administrada pelo sócio [REDACTED] designado Diretor Executivo, e pelo sócio [REDACTED] designado Diretor de Operações, mediante mandato com duração de 02 anos, que se prorrogará, por ato separado do contrato social, até a nomeação e posse dos novos administradores, permitida a recondução nos termos da lei, conforme definido na cláusula quinta do contrato social consolidado.

É permitido aos sócios nomear administrador não sócio, em ato separado, cujos poderes, a serem exercidos sempre conjuntamente com um dos administradores sócios.

1.1.7 - Identificação dos responsáveis

Nome: [REDACTED]

Cargo: Diretor Executivo

CPF: [REDACTED]

Carteira de Identidade: [REDACTED]

Endereço: Rua [REDACTED]

[REDACTED]

Nome: [REDACTED]

Cargo: Diretor de Operações

CPF: [REDACTED]

Carteira de Identidade: [REDACTED]

Endereço: [REDACTED]



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

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	482
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	46
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 sobre diferenças auditada da folha de pagamento	R\$ 48.204,94
Valor Dano Moral Individual	00
Valor/passagem de retorno dos contratos rescindidos	00
Número de Autos de Infração lavrados	06
Termos de Apreensão de documentos	00
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)	203329350	001396-0	Art. 444 da CLT.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
2)	203457447	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.
3)	203457471	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.
4)	203457498 ✓	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.
5)	203457501 ✓	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.
6)	203457528 ✓	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.



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 MILPLAN 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 a MILPLAN elementos probatórios que levavam a caracterização de jornada exaustiva relativamente a parte dos seus empregados.

Decidiu-se, então, pelo aprofundamento da investigação com a identificação de cada empregado e das jornadas praticadas pelos mesmos. A partir de tal critério obteve-se planilha contendo todos os empregados da empresa e o número de horas extras praticadas. Para



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

consideração de quais empregados estariam laborando em jornada exaustiva destacou-se, em planilha distinta, os empregados que laboravam média mensais de horas extras superiores a 60.

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.

Ressalte-se que a empresa MILPLAN mantém 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 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 conjunto probatório levado ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal em Minas Gerais.

Em 10 de março de 2014, procedeu-se a notificação da MILPLAN 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 02467826022014/001 – Anexo X).

A empresa apresentou documentos, prestou informações e efetuou o pagamento das diferenças salariais apuradas pela auditoria fiscal do trabalho. A empresa efetuou o pagamento de diferenças salariais referentes a diferenças apuradas no cálculo do DSR sobre horas extras e também efetuou o pagamento do DSR sobre as horas "in itinere", parcela esta que não vinha sendo paga. O valor total de pagamento destas parcelas foi de R\$ 602.561,84 (seiscentos e dois mil, quinhentos e sessenta e um reais e oitenta e quatro centavos), alcançando 858 empregados (ativos e desligados). Foi elaborada folha de pagamento complementar e o pagamento efetuado no dia 15/04/2014.

No dia 15 de abril de 2014, com o acompanhamento da Procuradora da República Sr.ª [REDAZIDA] procedeu-se a notificação desta empresa (Notificação n.º 022306042014/0002 – Anexo XI) 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 9h da manhã. Finalmente a notificação exigia o preenchimento de planilha com os dados das vítimas de jornada exaustiva.

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 concordando 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 IX).

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 [REDAZIDA] Agentes da Polícia Federal e Auditores do Trabalho juntamente com as vítimas de jornada exaustiva. Na ocasião as vítimas 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.

Na ocasião a empresa apresentou atestado médico do empregado [REDAZIDA] justificando sua ausência na reunião (Anexo XV). Ressalte-se, que este trabalhador, é a



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

vítima com maior número de horas extras abusivas, sendo seu afastamento decorrente de pancreatite aguda e lesões no joelho.

Foram informados de que frente a negativa da empregadora (MIPLAN) 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 exaustiva em 24 de abril de 2014

6 – 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:



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

"Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I - contra criança ou adolescente;

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

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

Como se 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 a 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



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

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 MILPLAN 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 203.329.350, 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 atuada 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 implantação das obras, com vistas a garantir o fornecimento de água ao Projeto Minas Rio, atividades estas típicas de construção pesada e civil.

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, 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



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

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, 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 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 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 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



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

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. [REDACTED], 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 *Karoschi*, a autora identifica que 2/3 desses trabalhadores



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

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. 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 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.



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

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 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



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

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 7h30min da manhã, com intervalo das 12h às 13h, 17h30min, de segunda-feira a quinta-feira, sendo a saída na sexta-feira às 16h30min, totalizando 44 horas semanais. Todo trabalho executado no sábado, domingo ou feriados é computado integralmente como jornada extraordinária.

Importante salientar duas iniciativas da empregadora que redundaram na produção de impactos sobre as jornadas de trabalho de novembro e dezembro de 2013. A primeira iniciativa refere-se a alteração da aferição da jornada de trabalho. Habitualmente o período mensal de aferição da jornada de trabalho iniciava-se no dia 16 projetando-se até o dia 15 do mês subsequente, assim o mês de julho de 2013 teve sua aferição iniciada em 16 de junho de 2013 e finalizada no dia 15 de julho de 2013. Ocorre que a partir de novembro de 2013 a empresa alterou sua metodologia de aferição de jornada, passando a fazê-lo do dia 26 do mês anterior ao dia 25 do mês subsequente. Desta forma, no mês de novembro de 2013 foram acrescidos 10 dias à aferição para a realização do pagamento do salário, ficando este mês estendida a sua aferição por um total 40 dias. A segunda iniciativa refere-se ao fato de que a empresa concedeu no período de 20 de dezembro de 2013 a 05 de janeiro de 2014, folga denominada recesso e definindo que aqueles empregados que laborassem neste período receberiam todas as horas laboradas como se extraordinárias o fossem. Não satisfeita com o incentivo ao labor durante a folga prevista, lançou programa de premiação, mediante sorteio de bens, àqueles que aderissem ao trabalho durante o recesso, além de um quantitativo de bônus de horas extras (40h).

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 (16/06/2013 a 15/07/2013) a novembro de 2013 (16/10/2013 a 25/11/2013), considerando os trabalhadores que prestaram serviços na obra da contratante Anglo American. Como já dito, o mês de novembro de 2013 computou a aferição de jornadas referentes a 40 dias. Para evitar distorção na média deste mês, procedeu-se ao cálculo da proporcionalidade do mês de novembro/2013 como se tivessem sido laborados apenas 30 dias. O cálculo foi elaborado tomando-se o total das horas extraordinárias do período aferido (40 dias) dividindo-o por 40 e multiplicando por 30. Esta alteração metodológica resultou na exclusão de 18 (dezoito) empregados do rol de vítimas de jornada exaustiva. Para evitar outra distorção resultante da segunda iniciativa da empresa, trabalho como hora extraordinária e bônus e de hora extraordinária durante o recesso de Natal e Ano Novo, optou-se pela exclusão deste mês para a composição do período no qual seria aplicada a média de horas extraordinárias.

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 482 (quatrocentos e oitenta e dois) 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 alfabética. As planilhas identificam, mês a mês do período apurado, o quantitativo de horas extraordinárias praticadas, sendo que as duas últimas planilhas contém, na penúltima coluna, a média de horas extraordinárias de tais meses. Como consequência, obteve-se um total de 46 (quarenta e seis) 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.



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

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 de Serviços Gerais da autuada, desde 07 de maio de 2013, que assim informou: "... QUE antes trabalhava em São Paulo, na Segurança e Vigilância Sudeste, especializada em segurança patrimonial. QUE inicialmente veio pela empresa CONSTRUCAP, prestando serviço em vigilância e segurança. QUE nesta empresa, em razão do serviço, recebia muitas ameaças. QUE em razão disso, pediu para ser demitido e então a empresa Anglo o apresentou a Miplan para cuidar do controle do alojamento e também fazer o serviço de controle de distúrbio em relação aos trabalhadores da Milplan. QUE na sua função faz controle de refeições no alojamento,



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

controle de limpeza, controle de abastecimento de água, identificação de empregados problemáticos, visita aos órgãos de segurança, organiza manutenção de viatura, dentre outros... QUE na empresa quem controla o seu horário de trabalho é o encarregado de Recursos Humanos de nome [REDACTED]

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 com média mensal de 173,18 horas extraordinárias no período aferido. Sendo que laborou sem nenhum descanso nos seguintes períodos de: 01 a 13 de julho de 2013 (13 dias), depois de 19 de agosto de 2013 a 05 de setembro de 2013, totalizando 18 (dezoito) dias sem nenhum descanso; outro de 11 de setembro de 2013 a 4 de outubro de 2013, trabalhando 24 (vinte e quatro) dias seguidos, e de 07 de outubro de 2013 a 20 de dezembro de 2013, laborando ininterruptamente por 75 (setenta e cinco) dias, além de realizar horas extraordinárias e, raramente, obteve o descanso de 11h interjornada. Ilustrativamente, cita-se o dia 1º de agosto de 2013 quando iniciou suas atividades às 6h da manhã, encerrando a jornada às 2h da madrugada do dia seguinte (02 de agosto), iniciando nova jornada às 6h da manhã do mesmo dia 02 de agosto de 2013, perfazendo um total de apenas 4h entre uma jornada diária e outra. No dia 04 de setembro de 2013, iniciou suas atividades às 7h da manhã e as interrompeu às 3h da madrugada do dia 05 de setembro, retornando nova jornada às 6h30min da manhã do mesmo dia cinco, perfazendo um intervalo exíguo de 3h30min. No dia 06 de novembro de 2013 iniciou suas atividades às 7h da manhã, finalizando às 4h da madrugada do dia 07/11/2013, iniciando nova jornada diária às 6h da manhã do mesmo dia 7, perfazendo apenas um total de 2 (duas) horas de interrupção da prestação laboral. Observe-se que em parte dos pontos de controle de jornada não consta a marcação ou pré-assinalação do intervalo intrajornada para repouso ou alimentação, citando como exemplo o período de 26 de novembro a 20 de dezembro de 2013. Em seu depoimento disse: "...QUE, em geral, trabalha em horários variáveis com entrada entre 6h ou 7h, ou outros horários, e com saída também variável conforme a demanda. QUE durante a jornada tem vezes que o trabalho segue direto, pois pega uma turma na obra e leva para o refeitório, almoça, todos entram no transporte e o motorista segue dirigindo para o retorno dos trabalhadores, dificilmente o período de parada no refeitório será maior do que 40 minutos... QUE por vezes na parada, quando aguarda a continuidade do trabalho, estica no carro e tira cochilos... QUE trabalha aos domingos toda vez que é solicitado... QUE faz em torno de 200 horas extras por mês."

2) [REDACTED] motorista, que laborou com média mensal de 128,27 horas extraordinárias. Pelo controle de jornada percebe-se que raramente lhe era garantido o intervalo mínimo de 11h interjornada. Em seu depoimento, disse: "... QUE faz horas extras numa média de 07 (sete) horas por dia... QUE, em geral faz hora extra de segunda a sábado. QUE faz em torno de 140 a 150 horas extras por mês."

3) [REDACTED] motorista, que laborou com média mensal de 114,27 horas extraordinárias. Executou suas atividades laborativas sem qualquer descanso nos seguintes períodos: 09 de setembro de 2013 a 03 de outubro de 2013, perfazendo um total de 25 dias contínuos, depois no 7 de outubro a 7 de novembro de 2013, trabalhando 32 (trinta e dois) dias diretos, e 11 de novembro de 2013 até 05 de dezembro de 2013, totalizando 25 dias sem descanso remunerado. Ressalta-se que não há pré-assinalação ou marcação do intervalo intrajornada em seus controles de jornada. Em seu depoimento, disse: "... QUE trabalha aos sábados, domingos e feriados, por exemplo, dia 12/10/2013, 02/11/2013, 15/11/2013... QUE faz em torno de 150 a 160 horas extras por mês... QUE trabalhou no recesso de fim de ano recebendo as horas extras com acréscimo de 100%, além de 40 horas extras de prêmio. E foram feitos sorteios de brindes, tais como: microondas, TV, ventilador, máquinas de lavar carro, ferro de passar, DVD, etc."

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] motorista, que laborou com média de 160,03 horas extraordinárias, declarou: "...QUE já teve uma ocasião (15/08/2013 para o dia 16/08/2013) em que a jornada foi estendida até às 3h06min da madrugada e retornou ao trabalho na manhã do dia 16/08/2013 às 5h30min, conforme consta do controle de ponto. Que o descanso é realizado nas pausas durante o dia, pois do contrário não aguentaria os serviços demandados... QUE trabalha aos domingos com regularidade, por interesse em receber as horas extras... QUE em geral, faz horas extras no fim de semana, sendo sábado, domingo e feriado contando toda a jornada como extraordinária... QUE nas pausas durante o dia costuma cochilar e descansar... QUE na empresa houve um recesso ao final de ano, no período de 20/12/2013 a 05 de janeiro de 2014. QUE ele durante o recesso trabalhou praticamente todo, folgando no dia 25/12/2013. QUE a empresa permitiu a quem quisesse trabalhar o recesso, com pagamento de toda a jornada com horas extraordinárias, além de conceder 40h normais como hora prêmio, além de sorteios de brindes para os que trabalharam o recesso. QUE não foi sorteado em nada nesta premiação. QUE teve celular, rádio, TV de 32", caixa de bombom, máquina de lavar com pressão, forno microondas... QUE se não precisasse fazer horas extras nos seus momentos de folga faria mais atividade física ou estudar."

2) [REDACTED] motorista de caminhão, que laborou com média de 125,70 horas extraordinárias, declarou: "...QUE trabalha sempre aos domingos, tendo tirado poucas folgas nestes dias. QUE também costuma trabalhar em feriados... QUE costuma ir dormir em torno das 22:30 às 23:00h e acordar às 05:30h. QUE para manter seu ritmo de trabalho tenta cochilar na fila de abastecimento, quando possível. QUE ao acordar sente uma preguiçinha, uma vontade de relaxar a coluna, dormir mais um pouquinho... QUE as vezes deixa de tomar banho para jogar futebol no alojamento ou para jogar sinuca... QUE ao final do ano passado a empresa propôs trabalhar no período de 20/12/13 a 05/01/14, com parada apenas nos dias 25/12 e 01/01, prometendo além do pagamento das horas extras, mais 40h horas extras como prêmio e sorteio de brindes (televisão, bicicleta, outros eletrodomésticos pequenos - barbeador, liquidificador, ventilador, sanduicheira, etc). QUE ele participou trabalhando e recebeu duas caixas de bombom, além das horas extras. QUE todos estavam com muita expectativa de ganhar a televisão e a bicicleta, em segundo lugar. QUE acha que a empresa fez isto para adiantar a obra... QUE em sua opinião, as horas extras podem determinar estresse, fadiga, de alguma forma prejudicando a saúde, pode dar alguma interferência na saúde, que às vezes a gente acha que está bem e não está... QUE tem expectativa de permanecer no emprego, seja na empresa atual, seja na ANGLO. QUE esta expectativa influencia na realização de horas extras, porque assim agrada mais aos patrões."

3) [REDACTED] motorista de caminhão, que laborou com uma média de 90,59 horas extraordinárias e declarou: "... QUE em geral, faz horas extras todos os dias. QUE sempre faz as horas extras que a empresa necessita, não havendo qualquer limite imposto pela empresa... QUE após o seu trabalho sente-se bem, sendo que no começo sentia mais cansaço, mas agora acostumou com o ritmo do trabalho, QUE já teve atendimento médico da empresa, onde o médico informou que era em razão da postura, mas depois acostumava... QUE raramente sente sono a tarde, sendo que algumas vezes já sentiu e dormiu no carro, quando não tinha atividade... QUE a empresa não obrigou ninguém a executar as jornadas na folga de final de ano, mas a empresa criou uma vantagem para os que trabalharam, incluindo os trabalhadores em sorteio de brindes (televisão 32" LCD, bicicleta, misteira, ventilador e outros). O trabalhador foi sorteado de um ventilador, o sorteio foi público, realizado no sítio da empresa (Centro de Apoio, onde funciona a parte administrativa da empresa)."

4) [REDACTED] motorista socorrista, que laborou com uma média de 87,40 horas extraordinárias, e declarou: "... QUE normalmente trabalha domingo e feriados... QUE em geral, faz horas extras de segunda a domingo. QUE trabalhou no recesso de fim de ano, recebendo as horas extras com acréscimo de 100%, além de 40 horas extras de prêmio, e foi feito sorteio de brindes para todos os empregados que trabalharam no recesso, tais como:



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

bicicleta, microondas, TV, ventilador, máquinas de lavar carro, ferro de passar, DVD, etc). Chegou a ganhar uma caixa de bombom... QUE sua esposa sente sua falta e reclama sua ausência... QUE se tivesse um salário melhor não faria horas extras, pois faz para completar o salário e manter a família e para construir sua casa própria."

Finalmente, não poderia deixar de citar o depoimento do Sr. [REDACTED] motorista, que laborou com média de 125,24 horas extraordinárias e declarou: "... QUE trabalha todos os sábados e a maioria dos domingos... QUE em geral faz hora extra todos os dias da semana... QUE faz hora extra porque em sua atividade fica preso a atividade dos trabalhadores que transporta e não tem como recusar a fazer o transporte destes empregados, pois fica aguardando o fim da jornada deles e não pode deixá-los para trás... QUE após o seu trabalho sente-se cansado e sonolento. QUE quando chega em casa apenas toma banho e repousa, sem ânimo para nada. Quando faz algum esporte é com muito esforço, pulando por cima do cansaço. QUE fica pouco tempo em casa e a esposa reclama a sua ausência. QUE para conseguir trabalhar e ficar alerta costuma tomar café, apesar de não gostar muito. QUE se depender da empresa trabalharia todos os dias da semana, mas alguns domingos falta ao trabalho para descansar e ficar com o filho de 5 anos, que tem com outra mulher já falecida e que mora com o avô materno e que precisa dar assistência. Além disso a atual esposa está grávida e precisa de companhia. QUE sente desconforto, estress e dificuldade em dormir nos fins de semana e acha que o excesso da carga horária da semana ajuda a provocar estes sintomas. QUE a convivência com a sua família, principalmente com os pais que moram em outra localidade, está comprometida, pois raramente os vê ficando por conta do trabalho... QUE por isso não participou do trabalho no recesso de fim de ano, preferiu descansar e passar com a família, apesar de ter sido convidado."

Como se vê, do conjunto das provas colhidas, a infratora submete 46 (quarenta e seis) 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 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



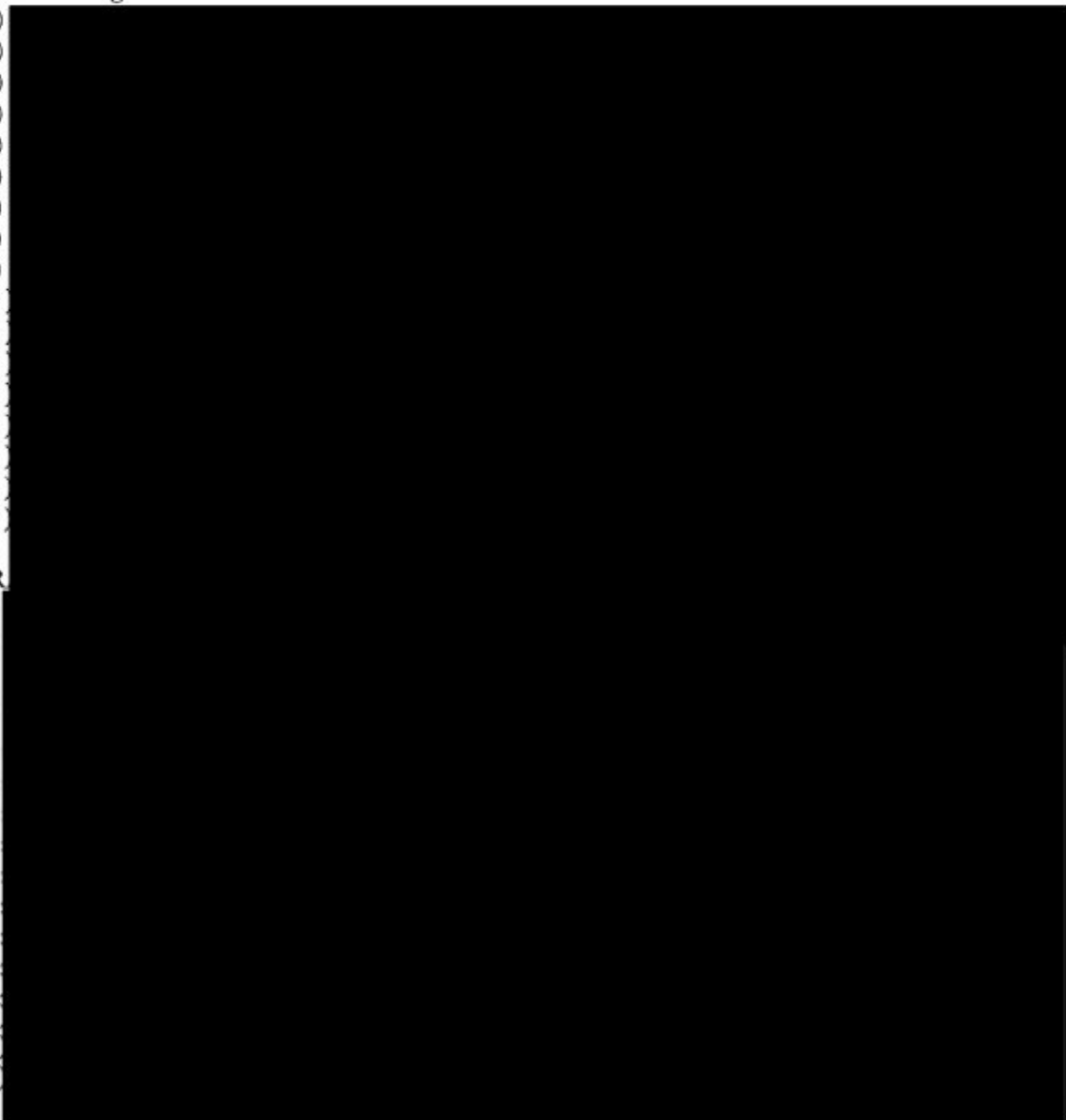
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

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 46 (quarenta e seis) 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)
- TR
- 19)
- 20)
- 21)
- 22)
- 23)
- 24)
- 25)
- 26)
- 27)
- 28)
- 29)
- 30)
- 31)
- 32)
- 33)
- 34)





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

35)
36)
37)
38)
39)
40)
41)
42)
43)
44)
45)
46)

7 – 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, além de enviar cópia à Assembleia Legislativa de Minas Gerais para demonstrar os resultados da ação fiscal solicitada.

Belo Horizonte, 16 de maio de 2014.

