



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

**ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
SEPCO1 CONSTRUÇÕES DO BRASIL LTDA**

CNPJ: 14.139.738/0001-49



SEPCO1 CONSTRUÇÕES DO BRASIL LTDA

**中国电建
POWERCHINA**

PERÍODO DA AÇÃO: 14/07/2015 a 24/07/2015

ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL: Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica.

CNAE PRINCIPAL: 4221-9/02

SISACTE Nº: 2183

OPERAÇÃO Nº: 51/2015



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ÍNDICE

A)	EQUIPE	03
B)	IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	04
C)	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	05
D)	LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	06
E)	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	08
F)	AÇÃO FISCAL	10
G)	CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	12
H)	IRREGULARIDADES CONSTATADAS	30
I)	PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	61
J)	CONCLUSÃO	63
K)	ANEXOS	65



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

A) EQUIPE

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
COORDENAÇÃO**

[REDACTED]

AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO

[REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

[REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

[REDACTED]

DEFENSORIA PÚBLICA FEDERAL

1. [REDACTED]

MOTORISTAS:

[REDACTED]

POLÍCIA MILITAR AMBIENTAL:

[REDACTED]





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

SEGURANÇA DA PROCURADORIA DA REPÚBLICA

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

Empregador: SEPCO1 CONSTRUÇÕES DO BRASIL LTDA

CNPJ: 14.139.738/0001-49

CNAE: 4221-9/02 – Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica.

Endereço do local objeto da ação fiscal: Escritório da empresa SEPCO1 Construções do Brasil Ltda, localizada na Av. Pernambuco, n. 149, Centro, CEP: 68.523-000, Curionópolis/PA.

Telefone: [REDACTED]

Endereço para correspondência: [REDACTED]
[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	53
Registrados durante ação fiscal	00
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	22
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto das rescisões	00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	00
Valor dano moral individual	00
Valor dano moral coletivo	00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	00
FGTS lavrado em NDFC	R\$ 34.525,61
Nº de autos de infração lavrados	13
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A SEPCO1 Construções do Brasil Ltda faz parte do grupo da **State Grid Brazil Holding S.A** que integra o Consórcio Belo Monte Transmissora de Energia, juntamente com as Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A – Eletronorte e Furnas Centrais Elétricas S.A.

A SEPCO1 Construções do Brasil Ltda é uma empresa de construção pesada com sede localizada no Estado do Rio de Janeiro. Empresa de capital privado foi fundada no ano de 2011. A SEPCO1 possui amplo escopo de negócios, incluindo EPC para usinas de energia a carvão, nuclear, eólica, fotovoltaica, usina de linha de transmissão e subestação, manutenção, contratação global, P & D de máquinas, logística e comércio, bem como imobiliário etc.

A SEPCO1 tem como proprietários a firma Finehope International (HK) Limited, sociedade constituída de acordo com as leis da Região Administrativa Especial de Hong Kong, República Popular da China, com escritório na [REDACTED]

[REDACTED] g, e
[REDACTED] sob o
n. [REDACTED] CPF: [REDACTED] residente e domiciliado na Estrada [REDACTED]
[REDACTED]

A filial fiscalizada da SEPCO1 está localizada na **Av. Pernambuco, n. 149, Centro, CEP: 68.523-000, Curionópolis/PA.**

A referida filial explora a atividade econômica de construção da Linha de Transmissão de Energia do Consórcio Belo Monte, sendo a LT 800 kV CC – Xingu/PA a Estreito/MG a ser realizado em trechos nos Estados do Pará, Tocantins, Goiás e Minas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Gerais, com contrato assinado junto à Usina Hidrelétrica de Belo Monte, situada em Altamira/PA.

Essa LT, que terá traçado interceptando os Estados do Pará, Tocantins, Goiás e Minas Gerais, escoará a energia gerada na UHE Belo Monte até a SE Estreito, localizada em Ibiraci-MG onde será distribuída no Sistema Interconectado Nacional – SIN.

A tecnologia usada nas linhas de corrente contínua de 800 kV é específica para longas distâncias. Salienta-se que a tecnologia é pioneira e só há uma linha similar a essa em operação no mundo (China) e outra em vias de entrar em operação na Índia. Essa tecnologia apresenta melhor desempenho e eficiência quando comparada à corrente alternado, pois reduz as perdas de energia. Além disso, a utilização de corrente contínua necessita de menor investimento para implantação, operação e manutenção das instalações, sendo a mais recomendável na transmissão de grande quantidade de energia em longas distâncias.

A quantidade de mão de obra estimada inicialmente para implantação do empreendimento é de 8.000 trabalhadores diretos e indiretos ao longo de toda a obra.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1.	207476586	0014060	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora dos locais de trabalho.
2.	207476641	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
3.	207476683	0000051	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
4.	207476721	0014745	arts. 1º e 4º da Lei nº 7.418, de 16.12.1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30.9.1987, combinado com o art. 5º, caput, do Decreto nº 95.247, de 17.11.1987.	Substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.
5.	207476756	1070592	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
6.	207476799	1090631	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.3, alínea "d", da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de contemplar, na etapa de reconhecimento dos riscos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos.
7.	207476829	1090763	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.5.5, alínea "d", da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Utilizar equipamento de proteção individual no âmbito do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais sem efetuar a caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos equipamentos utilizados.
8.	207476853	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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

				áreas de vivência.
9.	207476888	2186276	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.23.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.
10.	207476900	2186691	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.28.2 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Promover treinamento admissional com carga horária inferior a 6 horas ou ministrar treinamento admissional fora do horário de trabalho ou ministrar treinamento admissional depois do início das atividades do trabalhador ou ministrar treinamento admissional que não contemple o conteúdo previsto na NR-18.
11.	207476969	1090607	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.3, alínea "a", da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de identificar os riscos, na etapa de reconhecimento dos riscos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
12.	207477621	0009784	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
13.	207477752	0009792	Art. 23, § 1º, inciso IV, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

F) AÇÃO FISCAL

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo (DETRA/DEFIT/SIT), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na manhã do dia 17/07/2015 da cidade de Marabá/PA até cidade de Curionópolis/PA, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de segurança e saúde no trabalho nos alojamentos e nas eventuais frentes de trabalho da empresa SEPCO1 naquela região.

Ao chegar à cidade, nos dirigimos à Av. Pernambuco, n. 149, Centro, CEP: 68.523-000, Curionópolis/PA, onde funciona o escritório da empresa SEPCO1 Construções do Brasil Ltda.

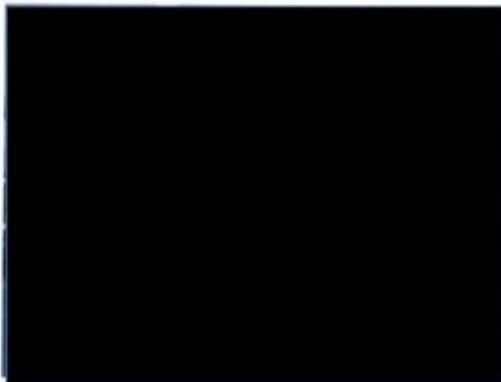
Nessa ocasião, foram entrevistados trabalhadores brasileiros e chineses (com o auxílio de intérpretes).

Uma equipe seguiu até as instalações do Green Gold Hotel, imóvel locado como alojamento dos trabalhadores da SEPCO1. O referido imóvel disponibilizado era composto por 31 quartos, refeitório e lavanderia. As fotos abaixo demonstram detalhes do local inspecionado.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFIM

G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

G.1. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O recebimento de mão-de-obra estrangeira por empresa brasileira possui uma série de peculiaridades e exigências que vão desde providências administrativas com o visto de trabalho, autorizações dos órgãos competentes e apresentação de documentação específica até estabelecimento de condições especiais no contrato e peculiaridades na rescisão.

A Constituição Federal de 1988 autoriza o trabalho de estrangeiros desde que atendidas às qualificações profissionais legais. Também exige nossa legislação trabalhista a observação de cotas entre estrangeiros e nacionais empregados.

O trabalho de estrangeiro no Brasil é regido pela **Lei 6.815, de 19 de agosto de 1980**, regulamentada pelo Decreto 86.715, de 10 de dezembro de 1981. Essas normas estabelecem diretrizes e orientações de caráter geral no que concerne à situação jurídica do estrangeiro no Brasil.

De acordo com o artigo 95 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, o estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, nos termos da Constituição e das Leis. E também de acordo com a legislação citada, serão considerados para admissão somente os estrangeiros que possuírem **visto temporário ou permanente e o fronteiriço**.

Para o registro de **admissão** do empregado estrangeiro será considerada a data de ingresso dele no país como início do vínculo empregatício.

O estrangeiro terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados de seu ingresso no País, para comprovar junto à Coordenação-Geral de Imigração sua inscrição no PIS/PASEP e no



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
ÓVITO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

CPF/MF, bem como no Órgão de Classe, quando se tratar de atividade regulamentada e sujeita à fiscalização do exercício profissional.

Depois da verificação da qualidade de estrangeiro no Brasil, o empregador poderá requerer os documentos para realização de seu contrato de trabalho. E o período referente a esse contrato com visto temporário, permanece limitado à duração do citado visto. Para os estrangeiros com visto permanente, além do contrato determinado, o empregador poderá estabilizar contrato indeterminado”.

A Resolução Normativa do Ministério do Trabalho nº 61, de 08 de dezembro de 2004, disciplina a concessão de autorização de trabalho e de visto a estrangeiro sob contrato de transferência de tecnologia e/ou de prestação de serviço de assistência técnica, de acordo de cooperação ou convênio, sem vínculo empregatício ou em situação de emergência.

A Resolução Normativa do Ministério do Trabalho nº 74, de 09 de fevereiro de 2007, disciplina os procedimentos a estrangeiros.

Conforme a Resolução Normativa do MTE nº 74/2007, artigo 1º, a pessoa jurídica interessada na chamada de mão-de-obra estrangeira, em caráter permanente ou temporário, deverá solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a apresentação de requerimento.

A Resolução Normativa nº 99, de 12 de Dezembro de 2012 disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil.

De acordo com a Lei nº 6.815/80, são sete os tipos de visto que podem ser concedidos, de acordo com o motivo da viagem e as atividades que serão desempenhadas no Brasil:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

1. de trânsito;
2. de turista;
3. temporário;
4. permanente;
5. de cortesia;
6. oficial; e
7. diplomático.

A concessão desses vistos é de competência exclusiva do Ministério das Relações Exteriores e, em geral, é firmada por meio das missões diplomáticas brasileiras no exterior. Em alguns casos, no entanto, a concessão do visto dependerá de autorização prévia de outro órgão do governo brasileiro, em especial do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Coordenação-Geral de Imigração (CGIg).

Os vistos mais comumente utilizados pela comunidade empresarial são os de **turista, negócios, temporário para o trabalho e permanente**, que serão tratados a seguir.

Visto de turista

O visto de turista é concedido aos estrangeiros que venham ao Brasil em caráter recreativo, de visita, para passeios. É importante ressaltar que a viagem não poderá ser realizada com o propósito de imigração e esse tipo de visto não permite o trabalho do estrangeiro no Brasil.

Nesse sentido é o art.9º da Lei 6.815/80, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, dispõe que "O visto de turista poderá ser concedido ao estrangeiro que venha ao Brasil em caráter recreativo ou de visita, assim considerado aquele que não tenha finalidade imigratória, nem intuito de exercício de atividade remunerada".



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETAÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - CEFM

O visto de turista, normalmente, é emitido com validade de até cinco anos. Todavia, a concessão de períodos inferiores pode ser aplicada, de acordo com a nacionalidade do candidato. Através do Visto de Turista, seu portador poderá realizar múltiplas entradas no País.

Vale enfatizar, todavia, que o prazo de cinco anos corresponde à validade do visto e não ao prazo em que o turista poderá permanecer no Brasil. Isso porque, o prazo que o estrangeiro poderá permanecer em território nacional será estabelecido pela Polícia de Imigração, no momento de sua entrada no país. Em geral, o estrangeiro portador de visto de turista poderá permanecer no país pelo prazo máximo total de 180 (cento e oitenta) dias a cada período de 12 (doze) meses, contados da data de sua primeira entrada no país.

De início, será concedido ao estrangeiro o prazo de permanência de até 90 (noventa) dias. Antes do vencimento desse prazo, o estrangeiro poderá requerer a extensão de sua estada, junto à Polícia Federal, por igual período.

Visto temporário em viagem de negócios

Visto de negócios ou "temporário II" é destinado a profissionais estrangeiros em viagem ao Brasil para missões específicas de negócios de curto prazo e sem o intuito de fixar residência no país. As atividades permitidas para possuidores desse tipo de visto são: participação de reuniões, conferências e seminários sem recebimento de qualquer remuneração no Brasil, exceto o pagamento de despesas. Vistos de negócios são normalmente emitidos com a validade de 90 dias.

Vale mencionar que, a despeito da validade do visto, o período em que o estrangeiro poderá permanecer em território nacional será estabelecido pela Polícia de Imigração no porto de entrada. Também, independentemente do prazo de duração do visto, o período máximo de estada permitido no Brasil será de 90 dias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SEGRETERIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
TÍTULO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Visto temporário para trabalho no Brasil

O visto temporário item V é, por excelência, aquele que permite ao estrangeiro trabalhar no país. Sua espécie será determinada pela modalidade de trabalho que será desempenhada no Brasil, bem como pelo prazo em que o estrangeiro deverá permanecer no país.

A obtenção do visto temporário item V, popularmente conhecido como 'Visto de Trabalho' está condicionada à autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, exceto nos casos de visto emergencial de 30 dias, vistos técnicos válidos por 90 dias e do trabalho voluntário. As principais situações que exigem um visto de trabalho são:

- **Visto temporário com contrato de trabalho no Brasil**

Esse visto é o apropriado para técnicos, executivos e profissionais estrangeiros que venham trabalhar no Brasil, amparados por um contrato de trabalho. Aos estrangeiros que venham trabalhar no Brasil nesta condição incidem todos os encargos trabalhistas, assim como para empregados brasileiros, pois a relação de emprego também é regida pela Lei Brasileira (CLT).

A empresa Brasileira deve iniciar o procedimento para solicitação da autorização de trabalho na Coordenação Geral de Imigração do Ministério de Trabalho. Assim que aprovada, a autorização será enviada por meio do Ministério das Relações Exteriores ao Consulado Brasileiro indicado para retirada do visto, onde o estrangeiro o retirará.

A Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração – CNI nº 99, de 12.12.2012 (DOU: 17.12.2012) disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil, conforme parágrafos abaixo:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DEPARTAMENTO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

O Ministério do Trabalho e Emprego poderá conceder autorização de trabalho para obtenção de visto temporário, previsto no art. 13, inciso V, da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, ao estrangeiro que venha ao Brasil com vínculo empregatício, respeitado o interesse do trabalhador brasileiro (artigo 1º da Resolução Normativa do CNI nº 99/2012).

Na apreciação do pedido será examinada a compatibilidade entre a qualificação e a experiência profissional do estrangeiro e a atividade que virá exercer no país (artigo 2º da Resolução Normativa do CNI nº 99/2012).

Conforme o parágrafo único do artigo 2º, a comprovação da qualificação e experiência profissional deverá ser feita pela entidade requerente por meio de diplomas, certificados ou declarações das entidades nas quais o estrangeiro tenha desempenhado atividades, demonstrando o atendimento de um dos seguintes requisitos:

- a) escolaridade mínima de 9 (nove) anos e experiência de 2 (dois) anos em ocupação que não exija nível superior; ou
- b) experiência de 1 (um) ano no exercício de profissão de nível superior, contando esse prazo da conclusão do curso de graduação que o habilitou a esse exercício; ou
- c) conclusão de curso de pós-graduação, com no mínimo 360 horas, ou de mestrado ou grau superior compatível com a atividade que irá desempenhar; ou
- d) experiência de 3 (três) anos no exercício de profissão, cuja atividade artística ou cultural independa de formação escolar.

Conforme o artigo 5º da Resolução citada neste item, a chamada de mão-de-obra estrangeira deverá ser justificada pelo requerente.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
APARELHAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO CRITICAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

O visto temporário com contrato de trabalho pode ser concedido por um prazo de até 2 (dois) anos, ao final dos quais poderá ser transformado em permanente através de um processo que será julgado pelo Ministério da Justiça.

Importante mencionar que, o estrangeiro portador desse tipo de visto não pode exercer atos de gestão, tendo em vista que tais atos são prerrogativas dos detentores de visto permanente. Além disso, encontram-se ligados à empresa que solicitou o visto. Por essa razão, podem exercer somente atividade em outra instituição, mediante autorização prévia e expressa do Ministério da Justiça.

• Visto temporário sem contrato de trabalho no Brasil – Prestação de serviços técnicos

Apropriado para estrangeiros que venham ao Brasil para prestar **serviços de caráter técnico, transferência de tecnologia ou prestação de serviços de assistência técnica**, em decorrência de contrato, acordo de cooperação, convênio ou instrumentos similares, que prevejam a transferência de mão-de-obra entre uma empresa brasileira e outra no exterior. Nessa situação o estrangeiro **continua sendo funcionário da empresa estrangeira**, não podendo, portanto, receber remuneração pela empresa brasileira.

Importante ressaltar que é obrigatória, para todos os casos de pedido de visto temporário sem contrato de trabalho, a comprovação da experiência profissional de, no mínimo, 3 (três) anos na atividade relacionada com a prestação do serviço.

Os vistos temporários sem contrato de trabalho podem ser concedidos por um **prazo de até 01 (um) ano**, ao final do qual poderão ser prorrogados pelo mesmo período inicialmente concedido, se o contrato ou documento congêneres que embasar este pedido ainda estiverem vigentes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETAÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SISTEMA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFIM

A legislação permite ainda a possibilidade da concessão de um visto temporário sem contrato pelo prazo de 90 (noventa) dias, através de um procedimento mais simplificado, que não exige contrato ou documento similar para embasar o pedido. Note, porém, que esse visto não é prorrogável e somente pode ser solicitado a cada período de 180 dias.

Por fim, existe ainda o visto temporário sem contrato, que admite o trabalho do estrangeiro por um período de até 30 dias improrrogáveis pode ser concedido, em caráter emergencial, uma única vez, a cada período de 90 dias, a critério da autoridade consular brasileira da jurisdição da residência do estrangeiro, sem prévia autorização do Ministério do Trabalho. A aprovação desse pedido de visto é discricionária do próprio Consulado Brasileiro, onde for feita a requisição.

Visto Permanente

É concedido àqueles que pretendem fixar-se definitivamente no País ou aqui desejam permanecer por um período mais longo. Os tipos de vistos permanentes são:

- **Administrador, gerente ou diretor de uma empresa**

Este tipo de visto é aplicado aos cidadãos estrangeiros que vêm ao Brasil para trabalhar como administradores, gerentes ou diretores de uma empresa brasileira. É embasado na Resolução Normativa nº 62/04 e 95/11. O visto permanente fica vinculado à empresa na qual o estrangeiro veio desempenhar seu cargo ou função no Brasil.

- **Investidor estrangeiro em atividades produtivas no Brasil**

Estrangeiros que pretendem fixar-se no Brasil com a finalidade de investir recursos próprios de origem externa em atividades produtivas, no Brasil, podem obter este tipo de visto permanente, dependendo a sua concessão de prévia autorização do Ministério do Trabalho. De acordo com a Resolução Normativa nº. 84/2009, para a concessão deste tipo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DIRETORIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
TIPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

de visto permanente, exige-se que o estrangeiro invista no Brasil a quantia de, no mínimo, R\$ 150.000,00 (cento e cinqüenta mil reais), a ser alocada em empresa com sede no Brasil, nova ou já existente. O visto permanente terá a validade de 03 (três) anos.

• **Visto permanente por casamento com cônjuge brasileiro**

O visto permanente também pode ser obtido devido ao casamento com cônjuge brasileiro. O visto permanente nessas condições pode ser solicitado na Polícia Federal brasileira do local de residência do interessado. A Polícia Federal do local de residência do interessado fará investigações e diligências com o objetivo de provar incontestavelmente o casamento, a fim de evitar fraudes neste pedido de visto.

• **Visto permanente por filho brasileiro**

O visto permanente nessas condições pode ser solicitado na Polícia Federal brasileira do local de residência do interessado, a qual fará investigações e diligências com o objetivo de provar incontestavelmente a situação alegada, a fim de evitar fraudes neste pedido de visto.

• **Reunião familiar**

Este visto é aplicável para os casos em que um membro da família possui visto no Brasil (permanente ou temporário) e seus dependentes não. Também aplicável para os casos em que um membro da família é brasileiro mas seus dependentes não. Assim, o propósito desse visto é reunir a família. O tipo de visto que o dependente irá receber dependerá do embasamento legal do membro da família que já tem situação regular no Brasil:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DEPARTAMENTO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
Gabinete Especial de Fiscalização Móvel - GEFM

- se esse membro da família possui um visto permanente ou se ele/ela é brasileiro(a), o dependente irá receber um visto permanente. além disso, esse visto poderá ser solicitado à Policia Federal ou ao Consulado Brasileiro no exterior;
- se esse membro da família possui um visto temporário, o dependente irá receber um visto temporário e o pedido somente poderá ser feito ao Consulado Brasileiro no exterior.

De acordo com o artigo 6º da Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração – CNI nº 99/2012, o prazo de estada do estrangeiro portador do visto temporário de que trata o art. 1º poderá ser prorrogado ou transformado em permanente, nos termos da legislação em vigor.

"Resolução Normativa nº 99/2012, Art. 1º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá conceder autorização de trabalho para obtenção de visto temporário, previsto no art. 13, inciso V, da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, ao estrangeiro que venha ao Brasil com vínculo empregatício, respeitado o interesse do trabalhador brasileiro.

Parágrafo único. Sendo o empregador pessoa física, o pleito deverá ser instruído, no que couber, com os mesmos documentos exigidos de empregador pessoa jurídica, nos termos de Resolução específica".

Considerando toda a legislação acima exposta, foram solicitadas documentações a respeito dos trabalhadores estrangeiros através das Notificações para Apresentação de Documentos - NADs N. 35673-5/2015/010, N. 35673-5/2015/010A e N. 35673-5/2015/010B.

Analisando a documentação apresentada pela empresa, as entrevistas e termos de depoimentos dos empregados, foi possível a Auditoria Fiscal analisar a regularidade dos vínculos dos estrangeiros que estavam prestando serviços à empresa ora fiscalizada, conforme será a seguir tratado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

G.2. VERIFICAÇÃO FÍSICA E DOCUMENTAL E CONSTATAÇÃO DA AUSÊNCIA DO REGISTRO DE TRABALHO

Após verificação física e análise documental, verificou-se que havia no estabelecimento 53 trabalhadores, sendo 31 brasileiros e 22 chineses. Os obreiros trabalhavam nos processos iniciais necessários para a montagem da linha de transmissão de energia elétrica.

No curso do processo de auditoria constatou-se que a empresa manteve em seu quadro de funcionários, 09 (nove) trabalhadores sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Isso porque, foi constatado que 05 dos 16 chineses contratados com vínculo de emprego pela empresa autuada laboravam para a tomadora dos serviços na mais completa informalidade, sem o correspondente registro no grupo de fichas de registro de empregados.

Ainda, através da análise dos documentos apresentados pela empresa, foi possível constatar que 03 estrangeiros, que chegaram ao Brasil para trabalhar pra SEPCO1, tiveram os registros de seus respectivos contratos de trabalho anotados após o prazo legal, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT.

Por fim, verificamos ainda que o gerente administrativo da empresa trabalhava como suposto autônomo, tendo assinado um contrato de prestação de serviços com a SEPCO1, mas descaracterizado pela auditoria fiscal, conforme será detalhadamente explicado mais abaixo, com fulcro no art. 9º da CLT, que dispõe: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Cumpre esclarecer, para ilustrar a infração ora comentada, como se dava o processo de contratação dos trabalhadores da empresa. Os obreiros brasileiros, que laboravam no estabelecimento fiscalizado, eram contratados no próprio escritório da empregadora,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

em Curionópolis/PA. Toda a documentação dos trabalhadores brasileiros ficava guardada nos arquivos existentes no escritório da empresa.

Já os chineses eram contratados em seu País de origem e chegavam ao Brasil para laborar imediatamente para a SEPCO1. Existiam duas formas de contratação desses estrangeiros: 1) Aqueles obreiros, que vinham ao Brasil, sem vínculo empregatício com a empresa chamante, contratados para a transferência de tecnologia para empregados brasileiros, além da prestação de serviços de assistência técnica, com prazo de 12 meses de estadia no País, nos termos da Resolução Normativa 61, de 08.12.2004, do Conselho Nacional de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego; 2) Aqueles contratados para trabalhar com vínculo empregatício no País, com prazo de 24 meses de estadia no Brasil, contratados nos termos da Resolução Normativa 99, de 12.12.2012, do Conselho Nacional de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego.

Importante destacar que no escritório da SEPCO1, em Curionópolis, não existia nenhum documento relativo aos trabalhadores chineses, com exceção dos documentos relativos aos trabalhadores chineses contratados para exercerem a função de tradutores. Para ser mais específico, lembramos que a empresa contava com 31 trabalhadores brasileiros e 16 trabalhadores chineses com vínculo de emprego. Dos 16 estrangeiros celetistas, 06 exerciam a função de tradutor e os outros 10 exerciam diversas funções para a empregadora. As fichas de registro dos 31 brasileiros, incluindo os documentos do trabalhador contratado como prestador de serviço, e dos 6 chineses que trabalhavam como tradutores eram mantidos regularmente no local de trabalho.

Junto às fichas de registro de cada empregado, havia as folhas de registro de ponto, os atestados de saúde ocupacionais e os recibos de pagamento de salários, que formavam um prontuário do trabalhador (com exceção da documentação relativa ao suposto prestador de serviço, sendo que, neste caso, junto aos dados do trabalhador, havia um recibo de pagamento referente a serviço prestado por trabalhador autônomo).

Porém, no escritório da SEPCO1, não havia nenhum documento relativo aos 10 chineses que trabalhavam no local, em atividade diversa à de tradutor e com vínculo de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

emprego ou mesmo de outro 6 chineses que estavam no país para repasse da tecnologia da empresa, infração essa objeto de auto de infração específico, lavrado na presente ação fiscal, capitulado no art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, por manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora do local de trabalho.

Os assistentes administrativos de recursos humanos da SEPCO1, Sr. [REDACTED]

[REDACTED] responsáveis pela formalização dos registros dos empregados brasileiros e dos chineses tradutores, afirmaram que a responsabilidade para efetuar os registros e guardar os documentos dos estrangeiros, com exceção dos tradutores, era de um escritório localizado na cidade do Rio de Janeiro/RJ.

No entanto, eles apresentaram uma planilha contendo o nome de todos os trabalhadores que laboravam para a SEPCO1, inclusive o do suposto prestador de serviços autônomo e dos chineses contratados com e sem vínculo empregatício. Na planilha constava o nome dos obreiros, o departamento em que trabalhavam, o código do trecho e o município onde prestavam serviços. Não havia a distinção entre os chineses com vínculos empregatícios ou não junto à empresa contratante, o que foi apurado através das entrevistas com os obreiros, verificação de documentos apresentados ao longo da ação fiscal, em especial o passaporte de entrada no País, onde o setor de imigração do Ministério do Trabalho anota a forma de contratação dos estrangeiros.

Fazia parte do grupo de chineses contratado com vínculo empregatício, com autorização para permanecer no Brasil por dois anos, e que laboravam sem qualquer anotação dos seus respectivos vínculos no grupo de fichas de empregados, os seguintes obreiros: 1) [REDACTED] Ma, coordenador de engenharia, com data de entrada no país e início dos serviços de 02.03.2015; 2) [REDACTED] coordenador de obra, com data de entrada no país e início dos serviços de 15.08.2014; 3) T [REDACTED] engenheiro, com data de entrada no país e inicio dos serviços de 23.04.2015 e 4) [REDACTED] vice gerente, com data de entrada no país e início dos serviços de 11.09.2014.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DIRETORIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
TURNO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Tendo em vista a total informalidade na contratação desses estrangeiros, que vieram ao País para trabalhar na SEPCO1, consideramos o dia de entrada no Brasil como sendo a data efetiva de suas respectivas admissões.

Todos esses obreiros estavam de forma regular no país, com visto para trabalhar, e não havia qualquer anotação de seus respectivos contratos de trabalho no grupo de fichas de empregados da autuada, tampouco havia informações desses trabalhadores nas folhas de pagamento de salários e nas guias recolhidas do FGTS.

Entrevistamos o Sr. [REDACTED] com a ajuda do tradutor [REDACTED], que apresenta vínculo de emprego com a autuada. O trabalhador chinês afirmou que labora desde abril de 2015, na SEPCO1, e que trabalha como gestor da área técnica e administrativa, além de efetuar as entrevistas e as contratações dos trabalhadores brasileiros da área técnica. Segundo [REDACTED] ele recebe mensalmente algo em torno de ¥ 10.000 (dez mil yuan chinês), além de uma ajuda de custo de R\$ 600,00 para as despesas no Brasil. Parte dos salários é paga em moeda chinesa, depositada em sua conta na China. Tanto quanto [REDACTED] chinês entrevistado com a ajuda da tradutora [REDACTED], estão hospedados no alojamento fornecido pela empresa em Curionópolis/PA.

Além desses obreiros, a empresa mantinha em atividade, de forma ilegal, o [REDACTED] coordenador de obra, admitido em 25.02.2015. Esse trabalhador entrou no País, nessa data com visto de turista e prazo de estadia de 90 dias. No dia 14.05.2015 ele teve seu visto prorrogado até o dia 24.08.2015. Ressalta-se que o art. 9º da Lei 6.815/80, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, dispõe que "O visto de turista poderá ser concedido ao estrangeiro que venha ao Brasil em caráter recreativo ou de visita, assim considerado aquele que não tenha finalidade imigratória, nem intuito de exercício de atividade remunerada".

Pela análise da documentação apresentada, foi possível constatar a prática da empregadora em manter trabalhador em atividade de forma irregular no tocante ao registro dos contratos de trabalho. Lembramos que o art. 30 da citada lei acima(6.815/80), concede um prazo máximo de 30 dias para o estrangeiro se registrar no País.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
MÓVEL ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Apuramos ainda que 03 empregados estrangeiros, que vieram da China especialmente para trabalhar para a empresa SEPCO1, tiveram o reconhecimento de seu vínculo empregatício após o prazo legal. O gerente de projetos [REDACTED] portador da [REDACTED] entrou no País no dia 21.03.2014, e teve o registro de seu contrato de trabalho reconhecido no grupo de fichas de empregados somente no dia 11.06.2014. A mesma situação ocorreu quando da contratação do Sr. [REDACTED].

[REDACTED] engenheiro elétrico, que entrou no Brasil no dia 20.04.2014 e foi registrado somente no dia 01.09.2014, ou seja, mais de quatro meses depois do início de suas atividades laborais. Já o engenheiro eletricista, o Sr. [REDACTED] que exerce a função de gerente geral da empresa, entrou no País para trabalhar para a autuada no dia 13.12.2013, no entanto só teve o seu vínculo de emprego reconhecido pela SEPCO1 no dia 01.04.2014.

Além desses estrangeiros, a empresa mantinha um trabalhador brasileiro, com função de chefia, contratado como prestador de serviços autônomos. A seguir, explicaremos como funciona a administração da autuada para demonstrar de forma bem clara as características da relação de emprego do assessor de gerência perante a empresa contratante.

A empresa SEPCO1 tem como gerente geral o chinês [REDACTED]. Ele comanda tanto a área técnica quanto a área administrativa. Subordinado diretamente a ele, pelo organograma da empresa, consta o engenheiro brasileiro [REDACTED] que é o gerente de engenharia, e o chinês [REDACTED] que exerce a função de gerente comercial. Laborando na parte administrativa como assessor da gerência administrativa encontramos o Sr. [REDACTED], subordinado diretamente ao Sr. [REDACTED]

[REDACTED] chefia os demais empregados da parte administrativa, como os assistentes administrativos de Recursos Humanos, os vigilantes, o pessoal da limpeza, etc.

[REDACTED] foi contratado como autônomo, no dia 01.04.2015, através da assinatura de um contrato de prestação de serviço de consultoria. Ele lembrou que, para conseguir o emprego, fez entrevista com os [REDACTED] foi solicitado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

pela empresa que ele constituísse uma empresa individual junto à Receita Federal para ser contratado como 'PJ', ou seja, Pessoa Jurídica.

Segundo [REDACTED] quando assinou o contrato com a SEPCO1, ele não tinha empresa constituída, mas recentemente conseguiu constituir uma firma individual. Em razão disso, o trabalhador vai refazer o contrato com a empregadora. O contrato assinado entre eles deixará de ser de prestação de serviços autônomos e passará a ser de prestação de serviços entre empresas.

Perguntado, [REDACTED] respondeu que trabalha somente para a SEPCO1, desde 01.04.2015, ou seja, não possui nenhum outro 'cliente'. Ele afirmou que labora de segunda a sexta-feira, de 08h às 12h e de 14h às 18h. Aos sábados seu horário de trabalho é das 08h às 12h. O obreiro está alojado, junto aos demais trabalhadores da SEPCO1, num hotel arrendado pela empresa na cidade de Curionópolis/PA. Pelo serviço de assessor da gerência administrativa, ele recebe mensalmente a quantia de R\$ 9.000,00.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a presença dos elementos da relação de emprego quanto aos trabalhadores indicados em situação de informalidade. Havia intuito oneroso na prestação de serviços, realizada mediante promessa de pagamento por parte do empregador.

Os obreiros exerciam suas atividades pessoalmente, sem qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, por outrem. Ainda, estavam inseridos, no desempenho de suas funções, - mais especificamente nas atividades administrativas e técnicas necessárias ao processo de montagem de linhas de transmissão de energia elétrica - no ciclo organizacional ordinário e rotineiro do estabelecimento, atuando de modo contínuo e regular ao longo do tempo.

Por fim, o tipo de trabalho, o lugar e a maneira como deveria ser realizado o serviço, era determinado de acordo com as necessidades específicas da SEPCO1, o que caracteriza de forma bem delimitada a subordinação jurídica. Contudo, a empregadora mantinha seus empregados trabalhando na completa informalidade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO SOCIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - CEFIM

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: i) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; ii) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; iii) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; iv) o trabalhador, enquanto permanece informal apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Em suma, no plano fático, constatou-se, quanto aos obreiros em tela, a presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, suficientes para caracterizar o vínculo empregatício destes.

Frise-se que não há que se cogitar de afastar a existência de relação de emprego entre a empresa SEPCO1 e o assistente da gerência administrativa, Sr. [REDACTED] Afinal, a prestação de serviços deste trabalhador, chefe de setor, que não apenas supervisionava os demais obreiros da área administrativa, mas realizava os trabalhos diária e pessoalmente, ocorreu igualmente sob o modo determinado e característico do contrato de trabalho. Ou seja, desenvolveu-se de forma subordinada, pessoal, não eventual e onerosa em relação à SEPCO1.

Ademais, como visto, este obreiro não era senhor de um negócio próprio, com bens, capital financeiro e carteira de clientes organizados e independentes em relação à SEPCO1. Nunca dirigiu a prestação de serviços autonomamente, estando sob o controle e comando do empregador tanto quanto os demais obreiros. E mais, foi solicitado ao trabalhador que constituísse uma empresa para a celebração de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
PROSECUTORIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRALIZADO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
AUXILIAR DA INSPEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - CEFIM

A terceirização que se pretendeu realizar é simples em sua forma e direta em seu intuito: reduzir o custo da mão-de-obra. Em razão disso, ela se desvia da sua finalidade principal, pois não garante maior eficiência à atividade empresarial. Apenas reduz o gasto com mão-de-obra ao custo da precarização das relações de trabalho.

Cumpre destacar, em arremate, que a empregadora também não anotou a CTPS dos trabalhadores estrangeiros e do assessor de gerência citados como indevidamente não registrados, violação legal esta objeto de auto de infração específico, lavrado na presente ação fiscal. Tampouco foi constatado, durante a fiscalização, algum recolhimento de FGTS por meio de guia GFIP em favor dos empregados prejudicados, bem como não havia nenhuma informação sobre eles nas folhas de pagamento de salários.

São prejudicados, em número de 09 (nove), os seguintes trabalhadores:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
PROSECUTÓRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
NÚCLEO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas nas fotos e registros e também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 13 (treze) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo) e de 01 notificação de débito do FGTS.

Abaixo seguem as descrições das irregularidades constatadas referentes tanto aos dispositivos da legislação trabalhista quanto às normas de saúde e segurança:

1. Manter documentos sujeitos à inspeção do trabalho fora dos locais de trabalho.

No curso do processo de auditoria constatamos que a empresa não mantinha no escritório, localizado na cidade de Curionópolis/PA, as fichas de registro de 10 (dez) de seus empregados chineses que trabalhavam naquele local e os documentos relativos a 6 chineses que estavam no país para repassar a tecnologia dos serviços para os demais trabalhadores, o que configura infração do empregador ao art. 630, § 4º, da CLT.

Como dito, laboravam para a autuada 53 trabalhadores, entre brasileiros e chineses. Para ser mais específico, lembramos que a empresa contava com 31 trabalhadores brasileiros e 22 chineses, dentre os quais 16 trabalhadores com vínculo de emprego e 06 chineses, sem vínculo empregatício, contratados para a transferência de tecnologia para empregados brasileiros. Dos 16 estrangeiros celetistas, 06 exerciam a função de tradutor e os outros 10 exerciam diversas funções para a empregadora. As fichas de registro de empregados dos brasileiros e dos 06 chineses, que trabalhavam como tradutores, estavam regularmente no local de trabalho.

Junto às fichas de registro de cada empregado, havia as folhas de registro de ponto, os atestados de saúde ocupacionais e os recibos de pagamento de salários, que formavam um prontuário do trabalhador (com exceção do prestador de serviço, onde estava anexado, junto aos dados do trabalhador, um recibo de pagamento de autônomo).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
AGÊNCIA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRO DE MONITORAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Porém, no escritório da SEPCO1, não havia nenhum documento relativo aos 16 chineses que trabalhavam no local, em atividade diversa a de tradutor, com vínculo de emprego ou não, como, por exemplo, as fichas de registro dos Srs. [REDACTED]

[REDACTED], com vínculos de emprego diretos com a Sepco 1, e entrevistados pelo GEFM no próprio local de trabalho, com a ajuda dos tradutores [REDACTED]

[REDACTED] Tampouco havia no escritório da SEPCO1, em Curionópolis/PA, quaisquer documentos referentes aos técnicos chineses que trabalhavam sem vínculo de empregos, como por exemplo, os [REDACTED] também entrevistados pela equipe de fiscalização.

Os assistentes administrativos de recursos humanos da SEPCO1, Sr. [REDACTED] responsáveis pela formalização dos registros dos empregados brasileiros e dos chineses tradutores, afirmaram que a responsabilidade para efetuar os registros e guardar os documentos dos estrangeiros, com exceção dos tradutores, era de um escritório localizado na cidade do Rio de Janeiro/RJ.

Ressalta-se que no dia seguinte ao início da ação fiscal, mais precisamente no dia 18.07.2015, sábado, durante as entrevistas com alguns chineses, foi apresentado pela empresa cópia das fichas de registro dos seguintes empregados chineses: [REDACTED]

[REDACTED]

Cumpre destacar que, mesmo após o encerramento da ação fiscal, as fichas de registro originais desses 5 trabalhadores não estavam no escritório da autuada em Curionópolis/PA, bem como não havia qualquer documento original em relação aos Srs.

[REDACTED] que trabalhavam com vínculo de emprego com a contratante de seus serviços, mas sem qualquer registro de seus respectivos contratos, conforme analiticamente descrito em auto de infração



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
AGÊNCIA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

específico, lavrado na presente ação fiscal, capitulado no art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A presente infração prejudicou o trabalho da auditoria fiscal, uma vez que os estrangeiros trabalhavam juntos no local da inspeção e nenhum preposto da empregadora sabia informar com exatidão quais e quantos estrangeiros laboravam sem vínculo de emprego, tampouco souberam precisar quais e quantos chineses laboravam com vínculo de emprego, e desses obreiros quais e quantos estavam devidamente registrados nos documentos próprios.

O único documento apresentado no dia do início da ação fiscal foi uma planilha contendo o nome de todos os trabalhadores que laboravam para a SEPCO1, inclusive o suposto prestador de serviços autônomo e os chineses contratados com e sem vínculo empregatício. Na planilha constava o nome dos obreiros, o departamento em que trabalhavam, o código do trecho e o município onde prestavam serviços. Não havia a distinção entre os chineses com vínculos empregatícios ou não junto à empresa contratante, o que foi apurado através das entrevistas com os obreiros, verificação de documentos apresentados ao longo da ação fiscal, em especial o passaporte de entrada no País, onde o setor de imigração do Ministério do Trabalho anota a forma de contratação dos estrangeiros.

2. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Infração descrita no item G.2 acima.

3. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

No curso do processo de auditoria constatamos seis trabalhadores contratados pela empregadora em epígrafe, e que não tiveram seus contratos de trabalho anotados em suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social. Trata-se dos Srs.: 1) [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
AGÊNCIA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
ESTUDO DA FORMALIZAÇÃO NO TRABALHO



Referidos empregados trabalhavam no início do processo de montagem das linhas de transmissão elétrica da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, na cidade de Altamira, até a região sudeste do País, tendo sido admitidos sem qualquer anotação, no prazo legal, em suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS), apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no artigo 41, caput, da CLT, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro destes trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

A falta de formalização do contrato de trabalho, a despeito de estabelecida de modo cristalino a da relação de emprego, demonstra a vontade inequívoca do empregador de manter seus empregados indefinidamente na informalidade. Ora, a Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969, é documento essencial ao trabalhador, requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e por intermédio dela é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e





ESTADO DA PARANÁ
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - CERF

previdenciários. Significa dizer, pois, que a sua não exigência pelo empregador ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador que não possui tal documento fica desrido de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho. Note-se, também, que a CTPS reveste-se não apenas do status de identificação profissional do trabalhador, mas também de documento de identificação do cidadão, válido em todo o território nacional, sendo, não raro, o único documento do trabalhador mais humilde, especialmente no meio rural.

4. Substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

Constatou-se que o empregador supracitado substituiu o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

O vale transporte é um auxílio que o empregador antecipa ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento da residência para o trabalho e vice-versa, regrado pelo prescrito na Lei 7.418/85, com regulamentação do Decreto 95.247/87. O fornecimento de vale transporte pelo empregador ao trabalhador, em dinheiro, é expressamente vedado pelo regramento contido no artigo 5º, do Decreto 95.247/1987. Ocorre que, a empresa efetua o fornecimento do vale transporte em dinheiro, na folha de pagamento.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DEPARTAMENTO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRO REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO REGIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFIM

Cita-se como empregado prejudicado: [REDACTED]
engenheiro florestal.

5. Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Constatamos, após exame da documentação apresentada, em especial o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO e Atestado de Saúde Ocupacional – ASO; e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, [REDACTED] que o empregador deixou de garantir a elaboração e a efetiva implementação do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO.

O PCMSO apresentado pela empresa na ocasião estava datado de 15/07/2015, mas se tratava- de uma minuta do programa, que estava em fase de elaboração, ainda não implementado pela empresa, fato esse constatado pelo fato de os campos destinados ao médico coordenador não estarem preenchidos, devido a não contratação ainda desse profissional; além de a minuta do programa ainda não ter sido aprovada pela empresa até o momento da fiscalização.

Em consonância com a não implementação do PCMSO, observamos que os ASOs emitidos até então não continham observância e embasamento de um PCMSO, além de não possuírem harmonização com as necessidades apontadas no programa, eram realizados de forma aleatória, por profissionais médicos que não possuíam o devido conhecimento do contexto laboral e das atividades desempenhadas pelos trabalhadores ao desempenhar as suas funções.

Salientamos que o PCMSO deve ser planejado e implementado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, sendo que estes variam de estabelecimento para estabelecimento, razão pela qual o PCMSO deve ser elaborado de acordo com as especificidades de cada local de trabalho. O PCMSO é de fundamental importância e é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais Normas Regulamentadoras – NRs e deve



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
MINISTÉRIO DE PREVENÇÃO DO TRABALHO
PROJETO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
PROJETO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GERM

considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

A conduta do empregador prejudica a 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.

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente:

6. Deixar de contemplar, na etapa de reconhecimento dos riscos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos.

Constatamos, após análise da documentação apresentada, em especial o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, [REDACTED], que a empresa deixou de contemplar, na etapa de reconhecimento dos riscos do PPRA, a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos.

O referido PPRA apresentado pela empresa era datado de 16/07/2015, e correspondia à revisão 01 do programa aprovado e utilizado pela empresa. Na análise das funções contidas no PPRA estavam contempladas todas as funções existentes no



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO
PROCURADORIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRALIZADO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRALIZADA DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

estabelecimento, isso porque alguns trabalhadores estavam excluídos do levantamento dos riscos e, por consequência, excluídos das medidas de controle dos riscos, apurados no referido programa.

Ao elaborar o programa, a empresa não contemplou os trabalhadores que desempenham a função de gerente de obras, conforme descrito nas pág. 18 a 19. Além disso, não contemplou nas planilhas criadas para reconhecimento dos riscos ambientais por função, cujo objetivo era determinar medidas de controles, constantes nas pág. 26 a 68, as funções de gerente de obras e de médico, mesmo tendo relatado esse último na lista de funções.

Tal ausência é grave, uma vez que não se resume a uma simples inadequação formal, mas como pendência de uma efetiva análise das condições de trabalho e dos seus efeitos à saúde e segurança do trabalhador. A ausência dessas informações no PPRA não atende a finalidade do documento que, nos termos da Norma Regulamentadora NR-09, visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente:

[REDAÇÃO MISTERIOSA]

[REDAÇÃO MISTERIOSA]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
AGÊNCIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
CENTRO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

7. Utilizar equipamento de proteção individual no âmbito do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais sem efetuar a caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos equipamentos utilizados.

Constatamos, após análise da documentação apresentada, em especial o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA; e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, [REDACTED] que a empresa utilizou equipamento de proteção individual no âmbito do PPRA sem efetuar a caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos equipamentos utilizados.

O referido PPRA apresentado pela empresa era datado de 16/07/2015, e correspondia à revisão 01 do programa aprovado e utilizado pela empresa. O PPRA da empresa não efetuou a caracterização da função dos trabalhadores com a respectiva identificação dos EPIs necessários à atividade.

Na análise do PPRA, verificamos que o item 12 - EPI POR FUNÇÃO, determinado pela empresa nas pág. 20 a 24, prevê os respectivos EPIs que devem ser utilizados pelos empregados, entretanto, no mesmo programa, no item 14 - ANTECIPAÇÃO E RECONHECIMENTO DOS RISCOS, a empresa detalha nas pág. 26 a 68, as atividades desenvolvidas por cada função, os riscos a elas associados e as medidas de controles necessárias para a extinção ou minimização desses riscos. Parte dessas medidas de controle é a utilização de EPIs, muitas vezes divergentes dos listados no item 12 do mesmo programa.

A título de exemplo, citamos todos os trabalhadores (ajudante de obra, armadores, carpinteiros, encarregado de concreto, encarregado de serviços gerais, operador de compactador manual e pedreiros) que desempenham funções que estão sujeitas a riscos químicos de poeiras diversas e que não possuem previsão do uso de máscaras indicado no rol de EPIs necessários, descritos no item 12 do PPRA, e que tal risco e necessidade de máscara como medida de controle estão claramente identificados nas funções respectivas do mesmo documento, discriminados no item 14. Outras divergências foram constatadas para a função do diretor geral e do vice-gerente geral, que estão expostos aos



ESTADO DA PARANÁ - TRABALHO E EMPREGO
NORMA REGULAMENTADORA DE INSTRUÇÃO DE PREVENÇÃO DO TRABALHO
NORMA REGULAMENTADORA DE AVALIAÇÃO NO TRABALHO
NORMA REGULAMENTADORA DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

riscos de ruído, com necessidade de utilização de protetor auricular, quando a previsão de entrega é de somente botas de segurança; e do engenheiro mecânico em relação às luvas.

A Norma Regulamentadora 9 (NR-9), particularmente em seu subitem 9.3.5.5, alínea "d", determina que a utilização de equipamento de proteção individual (EPI), no âmbito do PPRA (documento-base e respectivas análises globais, alterações e complementações), além de considerar as Normas Legais e Administrativas em vigor, deverá envolver, no mínimo, a caracterização das funções ou atividades dos trabalhadores, com a respectiva identificação dos EPIs utilizados para os riscos ambientais.

Cabe ressaltar, que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente:

8. 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.

Constatamos após análise da documentação apresentada, em especial o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - PCMAT; e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, [REDACTED] que a empresa deixou de incluir no PCMAT o layout inicial do canteiro de obra e frente de trabalho, contemplando, inclusive, a previsão de dimensionamento das áreas de vivência.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO
ESTADO DE SÃO PAULO
DEPARTAMENTO DE INSPEÇÃO MÓVEL - DIPM

O PCMAT apresentado pela empresa era datado de 10/07/2015 e correspondia à versão original do programa aprovado e que seria utilizado pela empresa. Tal documento contemplava as fases da obra que estavam sendo executadas com os respectivos riscos associados.

O PCMAT, embora contemplasse em seu anexo o layout de 03 (três) canteiros principais e de 05 (cinco) canteiros secundários, em nenhum deles havia dimensionamento das áreas de vivência, estruturas existentes, infraestrutura básica de serviços, especificações ou a descrição das instalações físicas, sanitárias e de alojamento necessários à obra de forma a abranger todo o contingente de trabalhadores que irão laborar em cada local.

A consequência do não planejamento acerca das áreas de vivência num canteiro de obra geralmente leva ao subdimensionamento dos itens que a compõem e à degradância das instalações e alojamentos dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente: [REDACTED]

9. Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Constatamos após análise da documentação apresentada, em especial as Fichas de Equipamento de Proteção Individual – EPI e o Programa de Prevenção de Riscos



AGÊNCIA NACIONAL DE TRABALHO E EMPREGO
ESTADUAIS DE PROTEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Ambientais – PPRA, e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, [REDACTED]

[REDACTED] que a empresa deixou de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

A análise das fichas de EPI foi realizada com base na relação de EPIs constantes no PPRA da empresa que, por sua vez era datado de 16/07/2015 e correspondia à revisão 01 do programa aprovado. A fiscalização apurou a ausência de fornecimento de EPI adequado ao risco de alguns trabalhadores, dentre eles: [REDACTED] engenheiro elétrico, que recebeu apenas uniformes e botina de segurança, quando deveria receber, de acordo com o PPRA, pág. 21: botina de segurança, capacete de segurança, óculos de segurança, perneira e protetor auricular; e [REDACTED] assistente administrativo de RH, que recebeu apenas uniformes, quando deveria receber, de acordo com o PPRA, pág. 21: botina de segurança.

A utilização do EPI é fundamental para garantir a saúde e a proteção do trabalhador, evitando consequências negativas em casos de acidentes de trabalho. Além disso, também é usado para garantir que o trabalhador não será exposto a doenças ocupacionais, que podem comprometer a capacidade de trabalho e de vida destes durante e depois da fase ativa de trabalho.

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais destacamos os trabalhadores citados acima.



ANEXO II - DO TRABALHO E EMPREGO
A) DO TRABALHO E DISPOSIÇÃO DO TRABALHO
B) MEIO AMBIENTE DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
C) CONTEÚDO DO PROGRAMA DE VIGILÂNCIA NÍVEL - GEFIM

- 10. Promover treinamento admissional com carga horária inferior a 6 horas ou ministrar treinamento admissional fora do horário de trabalho ou ministrar treinamento admissional depois do início das atividades do trabalhador ou ministrar treinamento admissional que não contemple o conteúdo previsto na NR-18.**

Constatamos após análise da documentação apresentada, em especial as Fichas de Integração de Segurança do Trabalho/ Saúde/ Meio Ambiente, Controle de Frequência e Registro de Treinamento; e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho, Sra [REDACTED] que a empresa ministrou treinamento admissional depois do início das atividades do trabalhador e ministrou treinamento admissional que não contemple o conteúdo previsto na NR-18.

No que tange à realização em momento posterior ao início das atividades dos trabalhadores, verificamos que a empresa realizava os treinamentos admissuais sempre que contasse com determinado grupo de trabalhadores, a exemplo do ocorrido em 16/05/2015, que contou com a participação de 29 (vinte e nove) trabalhadores no total, dentre os quais estavam [REDACTED] auxiliar de serviços gerais, admitida em 11/02/2015; [REDACTED] auxiliar de serviços gerais, admitida em 26/03/2015; [REDACTED] recepcionista, admitido em 06/03/2015; [REDACTED] engenheiro civil, admitido em 10/02/2015. Ou seja, o treinamento realizado ocorreu vários meses após a admissão e início de atividades dos trabalhadores citados.

Em relação ao conteúdo ministrado no treinamento admissional, destacamos a não consonância do conteúdo previsto na NR-18. De acordo com o item 18.28.2 - O treinamento admissional deve constar de: a) informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho; b) riscos inerentes a sua função; c) uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI; d) informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra. Devido ao fato de o mesmo ter sido realizado para um grupo de trabalhadores das mais variadas funções, contemplando administrativas e operacionais, não foi possível o atendimento do item b - riscos inerentes a sua



MINISTÉRIO DA SAÚDE
SERVIÇO NACIONAL DE EMPREGO
CENTRO DE PREVENÇÃO DO TRABALHO
PROGRAMA DE RISCO AMBIENTAL NO TRABALHO
MINISTÉRIO DA SAÚDE
GRUPO DE ESTUDO E PREVENÇÃO MÓVEL - GEPM

função. Conforme consta nos comprovantes de treinamentos admissional, os assuntos abordados foram de ordem geral e não específicos a cada trabalhador.

É através do treinamento Admissional que o empregado, recém-contratado, saberá que riscos estão associados à atividade que irá desempenhar e que os conhecimentos a ele repassados visam a sua proteção e controle desses riscos. Na ausência do adequado treinamento, o trabalhador acaba por ficar desinformado e não sabendo agir diante das circunstâncias de perigo ou risco iminente.

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais destacamos os trabalhadores citados acima.

11. Deixar de identificar os riscos, na etapa de reconhecimento dos riscos do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Constatamos, após exame da documentação apresentada, em especial o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Condições e Meio Ambiente na Indústria da Construção – PCMAT e entrevista com a Engenheira de Segurança do Trabalho [REDACTED] que a empresa deixou de identificar os riscos, na etapa de reconhecimento dos riscos do PPRA.

O PPRA apresentado pela empresa era datado de 16/07/2015, e correspondia à revisão 01 do programa aprovado e utilizado pela empresa. Por sua vez, o PCMAT havia sido aprovado e assinado em 10/07/2015 e contemplava as fases da obra que estavam sendo executadas com os respectivos riscos associados. Em análise conjunta dos



ANEXO V - RISCOS E EMPREGO
DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO NO TRABALHO
E CONDIÇÕES DE TRABALHO
- PROGRAMA DE FAVORECIMENTO MÓVEL - GEFIM

referidos programas, verificamos que os riscos das atividades desempenhadas pelos trabalhadores divergiam entre um e outro.

Dentre as funções desempenhadas na empresa, destacamos a de "Topógrafo", descrita nas pág. 66 a 67 do PPRA e contida na atividade 13.4.1 Topografia e locação de obra do PCMAT, nas pág. 25 a 28. As atividades destes trabalhadores estão assim descritas no PPRA: "Efetua nivelamento de torre estaiada. Executa levantamentos topográficos de locação de fundação de torre estaiada e auto portante. Nivela auto portante, loca e nivela auto tubulão. Executa nivelamento de cabos para raios, condutores e OPGW", cujos riscos e fontes geradoras associadas a esta função são: físicos: radiação não ionizante (exposição solar) e ruído (máquinas e equipamentos); e, acidentes: condições adversas (corte, ferimentos, animais peçonhentos, queda). Por sua vez, no PCMAT os riscos identificados para tal atividade são: picadas de insetos e animais peçonhentos; queda de veículo; queda de operário; atropelamento; corte, pancada, ferimento; intoxicação por alimentação; contaminação por água; incêndio; áreas endêmicas.

Baseados nessas divergências existentes nos programas, verificamos que o PPRA utilizado na empresa não contempla todos os riscos existentes nas atividades desempenhadas pelos topógrafos, deixando inclusive de adotar medidas de controles coletivas e ou individuais para eliminar ou minimizar os riscos de exposição e suas consequências. Tal ausência é grave, uma vez que não se resume a uma simples inadequação formal, mas como pendência de uma efetiva análise das condições de trabalho e dos seus efeitos à saúde e segurança do trabalhador.

A ausência dessas informações no PPRA não atende a finalidade do documento que, nos termos da Norma Regulamentadora NR-09, visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
DEPARTAMENTO NACIONAL DO TRABALHO
DIRETÓRIO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
CENTRAL DE AVALIAÇÃO MÓVEL - GEFM

Cabe ressaltar que os trabalhadores contratados exerciam atividades diversas, incluindo administrativas e operacionais na construção de torres de energia, e em decorrência da execução dessas atividades, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, restando caracterizados como agentes de riscos a exposição a radiações não ionizantes, ruído, calor, intempéries, poeiras, agentes químicos, bactérias, fungos, esforço físico intenso, postura inadequada, acidentes com eletricidade, incêndio, quedas de altura, dentre outros. Foi prejudicada por esta irregularidade a coletividade dos trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente:

[REDAÇÃO MISTERIOSA]

12. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

No curso do processo de auditoria constatou-se que 05 dos 16 chineses contratados com vínculo de emprego pela empresa autuada laboravam para a tomadora dos serviços na mais completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro no grupo de fichas de registro de empregados. Através da análise dos documentos apresentados pela empresa, foi possível ainda constatar que 03 estrangeiros, que chegaram ao Brasil para trabalhar pra a SEPCO1, tiveram os registros de seus respectivos contratos de trabalho anotados após o prazo legal, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT. Além disso, foi apurado que o gerente administrativo,

[REDAÇÃO MISTERIOSA]

[REDAÇÃO MISTERIOSA] da empresa trabalhava como suposto autônomo, tendo assinado um contrato de prestação de serviços com a SEPCO1, mas descaracterizado pela auditoria fiscal, todos os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício caracterizado pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.

Por fim, verificou-se que a autuada não computa na base de cálculo para fins de recolhimento do percentual referente ao FGTS o valor pago a título de "vale alimentação"



ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO
DEPARTAMENTO FISCAL DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
DEPARTAMENTO FISCAL DA CÂMARA MÓVEL - GEFM

e tampouco, o valor de R\$ 12.500,00 referente ao CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA, recebido pelo empregado [REDACTED]

[REDACTED] sendo que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.

Como desdobramento das irregularidades supracitadas, também foi constatada infração à legislação trabalhista caracterizada pelo não recolhimento dos depósitos do FGTS mensais, na rede bancária, dos valores referentes ao FGTS integral, no percentual de 8% (oito por cento) incidente sobre as remunerações, pagas ou devidas, no período de 12/2013 a 06/2015 a 43 (quarenta e três) empregados, conforme listagem anexa, iniciando-se em [REDACTED] e finalizando-se em [REDACTED]

Cumpre observar que o débito do período em tela foi levantado por meio da NDFC Nº 200.556.371, lavrada em 23/07/2015, com um total de FGTS devido e atualizado até a presente data, no valor de R\$34.525,61 (trinta e quatro mil, quinhentos e vinte e cinco reais e sessenta e um centavos).

13. Deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração.

Constatou-se que o empregador supracitado deixou de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração, quais sejam: vale alimentação dos empregados relacionados na lista em anexo e valor pago a título de contrato de prestação de serviço de consultoria ao empregado [REDACTED]
[REDACTED]

I – VALE ALIMENTAÇÃO:

Analisando as folhas de pagamento apresentadas pela empresa, a Auditoria Fiscal verificou que o empregador não computa na base de cálculo para fins de recolhimento do percentual referente ao FGTS o valor pago a título de "vale alimentação". Cabe registrar que, de acordo com o artigo 81 da CLT, e o artigo 458 da CLT, o valor pago com despesas de alimentação aos empregados, é por si só, parte do salário, incorporando e refletindo para todos os efeitos legais.



ESTADO DE SANTOS
DEPARTAMENTO DE TRABALHO
SECRETARIA DE ALIMENTAÇÃO NO TRABALHO
VALE PARA REFEIÇÃO MÓVEL - GEFM

Nesse sentido é a Súmula 241 do TST, que afirma que o valor pago a título de vale alimentação, deve por si, incorporar o salário do funcionário – (Súmula nº 241 do TST SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais).

Ressaltando que pela CLT, o valor do vale alimentação é pago in natura, e não em dinheiro, e mesmo assim, em regra incorpora o salário. As exceções, legalmente falando são duas: a primeira é se a empresa está inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, que foi instituído pela Lei nº 6321, de 14 de abril de 1976. Tal exceção é reconhecida, pois essa lei em seu artigo 3º, garante a não incorporação, desde que o pagamento seja in natura, e a empresa esteja inscrita no programa, junto ao Ministério do Trabalho. E neste sentido, o TST já consolidou seu entendimento, na Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDBI I do TST: "OJ- SDI I TST- OJ N° 133. AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27.11.1998). A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal."

A segunda exceção, diz respeito aos acordos ou convenções coletivas, com fulcro no artigo 7º inciso XXVI da CF/88, sendo que deve haver previsão clara de que o valor a título de auxílio alimentação, não incorpora ao salário, caso contrário, aplica-se a regra geral, incorporando esta utilidade ao salário – (Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho).

Salienta que nenhuma das exceções se aplica no caso da autuada, pois a mesma não está inscrita no PAT e não há previsão na convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, o vale alimentação deveria ter sido incorporado como salário, devendo refletir na base de cálculo do FGTS, bem como do INSS, Férias+ 1/3, 13º salário, e aviso-prévio.



DEPARTAMENTO NORMATIVO E EMPRECO
DELEGADO DE REGISTRO DO TRABALHO
CENTRALIZADA DE REGISTRAÇÃO NO TRABALHO
CENTRALIZADA DE REGISTRAÇÃO MÓVEL - GEFM

II - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA:

Analizando as folhas de pagamento apresentadas pelo empregador, a Auditoria Fiscal verificou o seguinte em relação ao empregado [REDACTED]

[REDACTED]: esse trabalhador foi admitido como engenheiro civil em 10/02/2015, com remuneração de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais). Registra-se que durante o curso da ação fiscal o mesmo se apresentou como "Responsável Técnico pela obra".

Considerando o porte da obra – trata-se da construção da Linha de Transmissão de Energia do Consórcio Belo Monte, sendo a LT 800 kV CC – Xingu/PA a Estreito/MG a ser realizado em trechos nos Estados do Pará, Tocantins e Goiás – e comparando com os salários constantes em folha de pagamento de outros funcionários com função de menor responsabilidade, por exemplo, a de um tradutor que tem a remuneração média de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), foi posto em dúvida o valor da remuneração do Sr. [REDACTED]

Nesta oportunidade foi questionado ao Sr. [REDACTED] se aquele valor constante na folha de pagamento correspondia à sua remuneração real, sendo afirmado pelo mesmo que quando fora contratado a remuneração acertada seria aproximadamente de R\$ 20.000,00. Asseverou ainda que para complementar o valor acertado em relação ao que está registrado em folha, foi celebrado um CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA no valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) em nome da sua esposa. Nesta ocasião, foi solicitado ao Sr. [REDACTED] cópia desse contrato.

Após a análise do contrato, verificou-se que o "CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA" entre a SEPCO1 CONSTRUÇÕES DO BRASIL LTDA e a Sra. [REDACTED] engenheira civil, inscrita no CPF n. [REDACTED], cujo objeto do contrato é a prestação de serviços para desenvolvimento de novos negócios, elaboração de orçamentos, planejamentos estudos de viabilidade econômica e gerenciamento de contratos, comunicação entre a contratante e as empresas projetistas, gerenciamento de obras de engenharia, para a Linha de Transmissão 800KV



ANEXO II – CONTRATO DE EMPRECO
CONTRATO DE IMPLANTAÇÃO DO TRABALHO
CONTRATO DE PLANEJAMENTO NO TRABALHO
CONTRATO DE PREVALORÍCIO MÓVEL - GEFM

Belo Monte, trecho conforme descrito no Edital nº 11/2013 – ANEEL EPC Trecho I II, V Belo Monte.

De acordo a Cláusula Segunda, os serviços seriam prestados na matriz da empresa SEPCO1 e também no local das obras no trecho descrito na cláusula primeira e também em outras localidades segundo o interesse e necessidade da SEPCO1. A Cláusula Quarta prevê o pagamento de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais mensais).

Registra-se que em entrevista à Auditoria Fiscal, o Sr. [REDACTED] es afirmou que a Sra. [REDACTED] é sua esposa, assegurando que os serviços elencados na Cláusula Primeira do contrato nunca foram desempenhados pela sua esposa e sim pelo próprio Sr. [REDACTED] – serviços esses inerentes à função de "Responsável Técnico pela obra" -, informou ainda que a sua esposa reside em Belo Horizonte/MG e que a mesma nunca prestou serviços nos locais indicados no contrato, por fim, ratificou a informação de que quando foi contratado a remuneração acertada seria aproximadamente de R\$ 20.000,00 e que esse contrato com sua esposa foi celebrado somente como forma de complementar o valor inicialmente acertado. E que não foi feito direta e pessoalmente no nome dele devido ao fato de o mesmo estar vinculado ao regime celetista e não ser compatível com o exercício de outras atividades diversas, situação não permitida pelo CREA – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia.

Como se pode concluir, o empregado [REDACTED] percebe quantia bem superior ao valor anotado em sua CTPS, bem como dos recolhimentos lançados em folha de pagamento para o cálculo e recolhimento do FGTS. Foi registrado na CTPS do empregado apenas o valor de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), embora em algumas competências os salários pagos foram um pouco acima deste salário base. Da mesma forma, foi pago valor complementar de 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) "por fora", remuneração esta denominada de extrafolha. A corroborar os argumentos ora apresentados, apresentou-se o supracitado contrato firmado entre a autuada e a esposa do empregado e a ficha para solicitação de RPA/RPCI, todos esses, como dito, com o intuito de pagar o excedente do salário inicialmente combinado.



ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Ficou evidenciada, portanto, a natureza salarial desse valor recebido através de sua esposa, embora o empregador não tenha incluído a parcela em folha de pagamento.

Assim, o empregador eximiu-se dos vários recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho - FGTS, INSS, IR etc. Esta prática não lesa apenas o trabalhador, mas o Estado e a sociedade como um todo, vez que implica a sonegação intencional de recolhimentos previdenciários e tributários. Trata-se de conduta repugnante de empregador que age desta maneira, pois o faz com dolo exclusivo em beneficiar a si próprio, mesmo que para isto tenha que suprimir direitos alheios e sociais. O Estado perde com a evasão fiscal, com prejuízos incontestáveis ao sistema tributário e previdenciário nacional. Já o empregado se vê tolhido de seus direitos trabalhistas, à medida que recebe determinada quantia "por fora" como modo de complementação do salário anotado na CTPS, tendo prejuízos nítidos em verbas referentes à 13º salário, férias, adicionais noturno e de insalubridade, horas extras, gratificações fundada na base salarial, FGTS, salário de contribuição junto ao INSS, rescisão de contrato de trabalho, dentre outros direitos que lhes são assistidos por lei.

Registra-se que apesar de devidamente notificado em 18/07/2015 por meio de Notificação de Apresentação de Documentos nº 35673-5/2015/010A o empregador não apresentou comprovante de recolhimento do FGTS. O débito do FGTS não recolhido e relativo aos valores acima citados foi levantado por meio da NDFC 200.556.371, lavrada em 23/07/2015.

H.E) NOTIFICAÇÃO DE DÉBITO DO FUNDO DE GARANTIA E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL (NDFC N. 200.556.371)

A notificação de Débitos decorreu de desdobramento de fiscalização mista, procedida nos termos do § 3º do Art. 30 do Decreto 4.552/2002, que teve início em 17/07/2015, empreendida pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel(GEFM), composto por 05 Auditores-Fiscais do Trabalho, 01 Procurador do Trabalho, 01 Defensor Público



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPRÉGIO
ESTADO FEDERATIVO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE AÇÃO NO TRABALHO
CENTRAL DE POLÍTICA SEPARAÇÃO MÓVEL - GERM

Federal, 02 Procuradores da República, 05 Agentes de Segurança do MPF e 06 Policiais Militares Ambientais, na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme art. 30, § 3º, do Decreto Federal Nº 4.552 de 27/12/2002.

A empresa foi regularmente notificada por meio de Notificações para Apresentação de Documentos - NADs N. 35673-5/2015/010, 35673-5/2015/010A e 35673-5/2015/010B para apresentar à fiscalização do trabalho diversos documentos relacionados aos vínculos empregatícios de seus empregados e pagamento dos salários de seus empregados, como: Livro ou Fichas de Registro de Empregados ESTRANGEIROS E BRASILEIROS, CAGED com relatórios e recibos de entrega de admissão dos trabalhadores ESTRANGEIROS E BRASILEIROS, folhas de pagamento, recibos de salários e GFIP e GRRF do FGTS e da Contribuição Social, com relação de empregados e comprovantes de pagamento.

Da análise da documentação apresentada verificou-se o que se segue:

A empresa manteve em seu quadro de funcionários, 09 (nove) trabalhadores sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, dos quais:

- 05 dos 16 chineses contratados com vínculo de emprego pela empresa autuada laboravam para a tomadora dos serviços na mais completa informalidade (item I);
- 03 estrangeiros, que chegaram ao Brasil para trabalhar pra Sepcol, tiveram os registros de seus respectivos contratos de trabalho anotados após o prazo legal (item II);
- o gerente administrativo da empresa [REDACTED] trabalhava como suposto autônomo, tendo assinado um contrato de prestação de serviços com a Sepcol, mas descaracterizado pela auditoria fiscal (item III).

Além disso, a empresa deixou de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração, quais sejam: vale alimentação dos empregados (item IV) e valor pago a título de contrato de prestação de serviço de consultoria ao empregado [REDACTED] (item V).



ESTADO DO PARANÁ
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO E EMPREGO
SÉRGIO MURIAZ DA CÂMARA DE TRABALHO
CENTRO DA JUSTIÇA DA ÁREA DO TRABALHO
CENTRO DE JUSTIÇA MÍDIA, TEATRO, MÓVEL - CEJTM

I – TRABALHADORES SEM REGISTRO:

Após análise documental e entrevista com trabalhadores, a Auditoria Fiscal concluiu que havia um grupo de chineses contratado com vínculo empregatício, com autorização para permanecer no Brasil por dois anos, mas que laboravam sem qualquer anotação dos seus respectivos vínculos no grupo de fichas de empregados da empresa ora notificada, quais sejam: 1) [REDACTED], coordenador de engenharia, admitido em 02.03.2015; 2) [REDACTED] coordenador de obra, admitido em 15.08.2014; 3) [REDACTED] engenheiro, adm: 23.04.2015 e 4) [REDACTED] vice gerente, adm: 11.09.2014.

Tendo em vista a total informalidade na contratação desses estrangeiros, que vieram ao País para trabalhar na Sepcol, foi considerado o dia de entrada no Brasil como sendo a data efetiva de suas respectivas admissões. Todos esses obreiros estavam de forma regular no país, com visto para trabalhar, mas não havia qualquer anotação de seus respectivos contratos de trabalho no grupo de fichas de empregados da notificada, tampouco havia informações desses trabalhadores nas folhas de pagamento de salários e nas guias recolhidas do FGTS.

Foi entrevistado o Sr. [REDACTED] com a ajuda do tradutor [REDACTED] com vínculo de emprego com a notificada. O trabalhador chinês afirmou que labora desde abril de 2.015, na Sepcol, e que trabalha como gestor da área técnica e administrativa, além de efetuar as entrevistas e as contratações dos trabalhadores brasileiros da área técnica. Segundo Ting Yu, o mesmo recebe mensalmente algo em torno de ¥ 10.000 (dez mil yuan chinês), depositados em sua conta na China, além de uma ajuda de custo de R\$ 600,00 para as despesas no Brasil. Tanto [REDACTED] chinês entrevistado com a ajuda da tradutora [REDACTED] estão hospedados no alojamento fornecido pela empresa em Curionópolis/PA.

Além desses obreiros, a empresa mantinha em atividade, de forma ilegal, o Sr. [REDACTED] coordenador de obra, admitido em 25.02.2015. Esse trabalhador entrou no País, em 26.01.2015, com visto de turista e prazo de estadia de 90 dias. No dia 14.05.2015 ele



ESTADO DO PARANÁ
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SÉRIE DE REGISTRAÇÃO DO TRABALHO
SERIE DE REGISTRAÇÃO DO TRABALHO
REGISTRO DE EMPREGO NOVEL - REN

teve seu visto prorrogado até o dia 24.08.2015. Ressalta-se que o art. 9º da Lei 6.815/80, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, dispõe que “O visto de turista poderá ser concedido ao estrangeiro que venha ao Brasil em caráter recreativo ou de visita, assim considerado aquele que não tenha finalidade imigratória, nem intuito de exercício de atividade remunerada”.

Pela análise da documentação apresentada, foi possível concluir que empregadora mantém trabalhadores em atividade de forma irregular no tocante ao registro dos contratos de trabalho, o que eximiu o empregador dos vários recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho – entre eles o do FGTS. Registra-se que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.

II – REGISTRO POSTERIOR AO INÍCIO DAS ATIVIDADES:

Pela análise da documentação apresentada, foi apurado ainda que 03 empregados estrangeiros, que vieram da China especialmente para trabalhar para a empresa Sepco1, tiveram o reconhecimento de seu vínculo empregatício após o prazo legal. O gerente de projetos Xiangbiao Lin, portador da RNE n. [REDACTED] entrou no País no dia 21.03.2014, e teve o registro de seu contrato de trabalho reconhecido no grupo de fichas de empregados somente no dia 11.06.2014. A mesma situação ocorreu quando da contratação do Sr. Zunjun Bo, RNE n. [REDACTED] engenheiro elétrico, que entrou no Brasil no dia 20.04.2014 e foi registrado somente no dia 01.09.2014, ou seja, mais de quatro meses depois do inicio de suas atividades laborais. Já o engenheiro eletricista, o Sr. [REDACTED]

[REDACTED] que exerce a função de gerente geral da empresa, entrou no País para trabalhar para a autuada no dia 13.12.2013, no entanto só teve o seu vínculo de emprego reconhecido pela Sepco1 no dia 01.04.2014. Salienta-se que o art. 30 da Lei 6.815/80, concede um prazo máximo de 30 dias para o estrangeiro se registrar no País.

Assim, o registro posterior eximiu o empregador dos vários recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho – dentre eles o de FGTS. Por fim, registra-se que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.



**ESTUDO DE OPÇÕES PARA EMPREGO
DE TECNOLOGIA NO TRABALHO
E INVESTIMENTO NO TRABALHO
COM APLICAÇÃO MÓVEL - GEFM**

III – CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA

A empresa notificada mantinha um trabalhador brasileiro, [REDACTED], com função de chefia, contratado como prestador de serviços autônomos. Registra-se que a empresa tem como gerente geral o chinês [REDACTED] que comanda tanto a área técnica quanto a área administrativa. Subordinado diretamente a ele, pelo organograma da empresa, consta o engenheiro brasileiro [REDACTED], que é o gerente de engenharia, e o chinês [REDACTED], que exerce a função de gerente comercial. Laborendo na parte administrativa, como assessor da gerência administrativa encontramos o Sr. [REDACTED] subordinado diretamente ao [REDACTED]. [REDACTED] auxilia os demais empregados da parte administrativa, como os assistentes administrativos de Recursos Humanos, os vigilantes, o pessoal da limpeza, etc. Registra-se que o mesmo fora contratado como autônomo, no dia 01.04.2015, através da assinatura de um contrato de prestação de serviço de consultoria. Sendo ressaltado pelo mesmo que, para conseguir o emprego, fez entrevista com os Srs. [REDACTED] e que naquela oportunidade, foi solicitado pela empresa que ele constituísse uma empresa individual junto à Receita Federal para ser contratado como 'PJ', ou seja, Pessoa Jurídica. Segundo [REDACTED] quando assinou o contrato com a Sepco1, o mesmo não tinha empresa, sendo que recentemente conseguiu constituir uma firma individual. Em razão disso, o trabalhador vai refazer o contrato com a empregadora. O contrato assinado deixará de ser de prestação de serviços autônomos e passará a ser de prestação de serviços entre empresas.

Prestando esclarecimentos à Auditoria, o Sr. [REDACTED] afirmou que trabalha somente para a Sepcol, desde 01.04.2015, ou seja, não possui nenhum outro ‘cliente’. Esclareceu ainda que [REDACTED] de segunda a sexta-feira, de 08h às 12h e de 14h às 18h. Aos sábados seu horário de trabalho é das 08h às 12h. O obreiro está alojado, junto aos demais trabalhadores da [REDACTED], num hotel arrendado pela empresa na cidade de Curionópolis/PA.



ESTADO DA PARANÁ
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO
SERVIÇO DE REGISTRAÇÃO DO TRABALHO
CENTRO DE ATENDIMENTO MÓVEL - GEFIM

Pelo serviço de assessor da gerência administrativa, ele recebe mensalmente a quantia de R\$ 9.000,00.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a presença dos elementos da relação de emprego quanto ao trabalhador indicado em situação de informalidade. Havia intuito oneroso na prestação de serviços, realizada mediante promessa de pagamento por parte do empregador. O obreiro exercia suas atividades pessoalmente, sem qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, por outrem. Ainda, estava inserido, no desempenho de suas funções, - mais especificamente nas atividades administrativas e técnicas necessárias ao processo de montagem de linhas de transmissão de energia elétrica - no ciclo organizacional ordinário e rotineiro do estabelecimento, atuando de modo contínuo e regular ao longo do tempo. Por fim, o tipo de trabalho, o lugar e a maneira como deveria ser realizado o serviço, era determinado de acordo com as necessidades específicas da Sepcon, o que caracteriza de forma bem delimitada a subordinação jurídica.

A falta de formalização dessa relação de emprego eximiu o empregador dos vários recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho - FGTS, INSS, IR etc. Por fim, registra-se que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.

IV – VALE ALIMENTAÇÃO:

Analisando as folhas de pagamento apresentadas pela empresa, a Auditoria Fiscal verificou que o empregador não computa na base de cálculo para fins de recolhimento do percentual referente ao FGTS o valor pago a título de “vale alimentação”. Cabe registrar que, de acordo com o artigo 81 da CLT, e o artigo 458 da CLT, o valor pago com despesas de alimentação aos empregados, é por si só, parte do salário, incorporando e refletindo para todos os efeitos legais.

Nesse sentido é a Súmula 241 do TST, que afirma que o valor pago a título de vale alimentação, deve por si, incorporar o salário do funcionário – (Súmula nº 241 do TST SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e



PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO
SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO NO TRABALHO
PROJETO - VALE ALIMENTAÇÃO NÍVEL - GEFIM

21.11.2003. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais).

Ressaltando que pela CLT, o valor do vale alimentação é pago in natura, e não em dinheiro, e mesmo assim, em regra incorpora o salário. As exceções, legalmente falando são duas: a primeira é se a empresa está inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, que foi instituído pela Lei nº 6321, de 14 de abril de 1976. Tal exceção é reconhecida, pois essa lei em seu artigo 3º, garante a não incorporação, desde que o pagamento seja in natura, e a empresa esteja inscrita no programa, junto ao Ministério do Trabalho. E neste sentido, o TST já consolidou seu entendimento, na Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDBI I do TST: “OJ- SDI I TST- OJ Nº 133. AJUDA ALIMENTAÇÃO. PAT. LEI Nº 6321/76. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (inserida em 27.11.1998). A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.”

A segunda exceção, diz respeito aos acordos ou convenções coletivas, com fulcro no artigo 7º inciso XXVI da CF/88, sendo que deve haver previsão clara de que o valor a título de auxílio alimentação, não incorpora ao salário, caso contrário, aplica-se a regra geral, incorporando esta utilidade ao salário – (Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho).

Salienta que nenhuma das exceções se aplica no caso da autuada, pois a mesma não está inscrita no PAT e não há previsão na convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, o vale alimentação deveria ter sido incorporado como salário, devendo refletir na base de cálculo do FGTS, bem como do INSS, Férias+ 1/3, 13º salário, e aviso-prévio.

V - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA:

Analizando as folhas de pagamento apresentadas pelo empregador, a Auditoria Fiscal verificou o seguinte em relação ao empregado [REDACTED]

[REDACTED] esse trabalhador foi admitido como engenheiro civil em 10/02/2015, com



DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÕES
PROLIT - PROLIT/PI
DEPARTAMENTO DE TRABALHO
DEPARTAMENTO DE TRABALHO
DEPARTAMENTO DE TRABALHO JÓVEL - GEFIM

remuneração de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais). Registra-se que durante o curso da ação fiscal o mesmo se apresentou como “Responsável Técnico pela obra”.

Considerando o porte da obra – trata-se da construção da Linha de Transmissão de Energia do Consórcio Belo Monte, sendo a LT 800 kV CC – Xingu/PA a Estreito/MG a ser realizado em trechos nos Estados do Pará, Tocantins e Goiás – e comparando com os salários constantes em folha de pagamento de outros funcionários com função de menor responsabilidade, por exemplo, a de um tradutor que tem a remuneração média de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), foi posto em dúvida o valor da remuneração do Sr. [REDACTED]

Nesta oportunidade foi questionado ao Sr. [REDACTED] se aquele valor constante na folha de pagamento correspondia à sua remuneração real, sendo afirmado pelo mesmo que quando fora contratado a remuneração acertada seria aproximadamente de R\$ 20.000,00. Asseverou ainda que para complementar o valor acertado em relação ao que está registrado em folha, foi celebrado um CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA no valor de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) em nome da sua esposa. Nesta ocasião, foi solicitado ao Sr. [REDACTED] a cópia desse contrato.

Após a análise do contrato, verificou-se que o “CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA” entre a SEPCO1 CONSTRUÇÕES DO BRASIL LTDA e a Sra. [REDACTED] engenheira civil, inscrita no CPF n.

[REDACTED] cujo objeto do contrato é a prestação de serviços para desenvolvimento de novos negócios, elaboração de orçamentos, planejamentos estudos de viabilidade econômica e gerenciamento de contratos, comunicação entre a contratante e as empresas projetistas, gerenciamento de obras de engenharia, para a Linha de Transmissão 800KV Belo Monte, trecho conforme descrito no Edital nº 11/2013 – ANEEL EPC Trecho I II, V Belo Monte.

De acordo a Cláusula Segunda, os serviços seriam prestados na matriz da empresa SEPCO1 e também no local das obras no trecho descrito na cláusula primeira e também em outras localidades segundo o interesse e necessidade da SEPCO1. A Cláusula Quarta prevê o pagamento de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais mensais).



ESTADO DE MINEIRINHO
Poder Público Federal
PROCURADORIA FEDERAL
DEPARTAMENTO DE APOIO AO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO MÓVEL - DIFIM

Registra-se que em entrevista à Auditoria Fiscal, o Sr. [REDACTED] reafirmou que a Sra. [REDACTED] é sua esposa, assegurando que os serviços elencados na Cláusula Primeira do contrato nunca foram desempenhados pela sua esposa e sim pelo próprio Sr. [REDACTED] – serviços esses inerentes à função de “Responsável Técnico pela obra” -, informou ainda que a sua esposa reside em Belo Horizonte/MG e que a mesma nunca prestou serviços nos locais indicados no contrato, por fim, ratificou a informação de que quando foi contratado a remuneração acertada seria aproximadamente de R\$ 20.000,00 e que esse contrato com sua esposa foi celebrado somente como forma de complementar o valor inicialmente acertado. E que não foi feito direta e pessoalmente no nome dele devido ao fato de o mesmo estar vinculado ao regime celetista e não ser compatível com o exercício de outras atividades diversas, situação não permitida pelo CREA – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia.

Como se pode concluir, o empregado [REDACTED] percebe quantia bem superior ao valor anotado em sua CTPS, bem como dos recolhimentos lançados em folha de pagamento para o cálculo e recolhimento do FGTS. Foi registrado na CTPS do empregado apenas o valor de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), embora em algumas competências os salários pagos foram um pouco acima deste salário base. Da mesma forma, foi pago valor complementar de 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais) “por fora”, remuneração esta denominada de extrafolha. A corroborar os argumentos ora apresentados, apresentou-se o supracitado contrato firmado entre a autuada e a esposa do empregado e a ficha para solicitação de RPA/RPCI, todos esses, como dito, com o intuito de pagar o excedente do salário inicialmente combinado. Ficou evidenciada, portanto, a natureza salarial desse valor recebido através de sua esposa, embora o empregador não tenha incluído a parcela em folha de pagamento. Assim, o empregador eximiu-se dos vários recolhimentos inerentes ao contrato de trabalho - FGTS, INSS, IR etc.

Registra-se que apesar de devidamente notificado em 18/07/2015 por meio de Notificação de Apresentação de Documentos nº 35673-5/2015/010A o empregador não apresentou



ESTADO DO PARÁ - IMPRENSO
ESTADO DO PARÁ NO TRABALHO
ESTADO DO PARÁ NO TRABALHO
ESTADO DO PARÁ NO TRABALHO - GEFM

quaisquer comprovantes de regularização dos vínculos acima citados e dos recolhimentos do FGTS.

Em razão da ausência de regularização das obrigações trabalhistas referente ao FGTS e Contribuição Social do período notificado, foi promovido o levantamento de débitos, com base nos sistemas RAIS, caged, e consulta ao sistema CEF/FGTS, arquivos de folhas de pagamento e fichas de registros fornecidas pelo empregador. Por fim, regista-se que tal irregularidade foi objeto de autuação específica.

Nesta oportunidade, regista-se que o débito se refere a parcelas de um determinado estabelecimento e não à empresa como um todo, uma vez que o levantamento de débito considerou apenas os empregados que prestam serviços na filial da notificada localizada na av. Pernambuco, n. 149, Centro, CEP: 68.523-000, Curionópolis/PA - que explora a atividade econômica de montagem das linhas de transmissão de energia elétrica, com contrato assinado junto à usina hidrelétrica de Belo Monte, situada em Altamira/PA, para transportar energia elétrica da usina até a região sudeste do País -, uma vez que o débito foi originado de remuneração paga a empregados sem registro e parcelas não declaradas, conforme prevê o art. 21 da Instrução Normativa nº 99, de 23 de agosto de 2012.

O débito apurado corresponde à incidência do percentual de 8% (oito por cento) relativo ao FGTS mensais devidos aos empregados.

Além disso, regista-se que na competência referente ao mês de dezembro de cada ano está incluído valor referente ao 13º salário na base de cálculo.

A apuração do débito foi realizada da seguinte forma:

1 – PELO CRITÉRIO DE RECOMPOSIÇÃO DE FOLHA DE PAGAMENTO:

No caso do VALE ALIMENTAÇÃO, a recomposição se deu pela inserção dos valores referentes a essa rubrica que constavam nas Folhas de Pagamento apresentadas pelo empregador.

No caso do empregado [REDACTED] a recomposição se deu pela inserção dos valores recebidos a título de contraprestação do CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE CONSULTORIA apresentado à Auditoria Fiscal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
INSTITUTO NACIONAL DO TRABALHO
SERVIÇO FEDERADO DE ARBITRAGEM NO TRABALHO
CENTRO DE ARBITRAGEM MÓVEL - CEFIM

No caso do empregado [REDACTED] a recomposição se deu pela inserção dos valores recebidos a título de contraprestação dos serviços prestados e que estavam lançados na GFIP.

II – PELO CRITÉRIO DE ARBITRAMENTO:

Foi utilizado arbitramento na base de cálculo nas situações em que não foi possível apurar a remuneração através dos documentos e sistemas disponíveis à fiscalização, sendo considerada a remuneração paga a outros empregados da mesma empresa que exerçam função equivalente ou semelhante:

- Empregado [REDACTED]: considerada a remuneração no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) paga ao empregado [REDACTED] coordenador de obras;
- Empregado [REDACTED]: considerada a remuneração no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) paga ao empregado [REDACTED], coordenador de obras;
- Empregado [REDACTED]: considerada a remuneração no valor de R\$ 7.956,13 (sete mil, novecentos e cinqüenta e seis reais e treze centavos) paga ao empregado [REDACTED] engenheiro;
- Empregado [REDACTED]: considerada a remuneração no valor de R\$ 6.516,00 (seis mil, quinhentos e dezesseis reais) paga ao empregado [REDACTED] vice gerente;
- Empregado [REDACTED]: considerada a remuneração no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) paga ao empregado [REDACTED] coordenador de obras.

Quanto aos trabalhadores com data de registro incorreto, foram consideradas no arbitramento as remunerações pagas aos empregados em meses anteriores ou posteriores. Sendo que a competência inicial foi definida pela data de entrada dos trabalhadores constantes em seus Registros Nacional de Estrangeiro – RNE,

As bases de cálculos utilizadas foram retiradas das fichas de registros dos empregados e folhas de pagamentos dos paradigmas fornecidas pelo empregador.

Foi lavrada a Notificação de Débito nº 200.556.371 em razão da ausência de recolhimento fundiário pelo empregador dos valores calculados e apresentados pela fiscalização.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROSECUTORIA FISCAL DE CURIONÓPOLIS - PA
DIRETORIA DE APOIO AO TRABALHO
DIRETORIA DE DEFESA DO CIDADÃO MÓVEL - GEFM

I) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

No mesmo dia da inspeção, dia 17/07/2015, a empresa foi notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD N. 35673-5/2015/010 (DOCUMENTO EM ANEXO) a apresentar na sede da às 09:00 horas, do dia 21/07/2015, os documentos nela assinalados. Nesta oportunidade foi notificada para apresentar até as 18:00 horas, do dia 17/07/2015, em arquivo digital, os seguintes documentos dos trabalhadores estrangeiros: REGISTRO DOS TRABALHADORES, CONTRATOS DE TRABALHO, CTPS, FOLHAS DE PAGAMENTOS, CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, CARTEIRA DE IDENTIDADE DE ESTRANGEIRO e FGTS (de todos os trabalhadores da empresa).

No dia 18/07/2015, o Procurador do Trabalho [REDACTED] retornou à sede da empresa em Curionópolis/PA para intimar os seguintes empregados:

[REDACTED]

Neste mesmo dia, foram analisados pela Auditoria Fiscal os documentos apresentados pela empresa em atendimento à NAD N. 35673-5/2015/010. E nesta oportunidade a empresa foi notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD N. 35673-5/2015/010A (DOCUMENTO EM ANEXO) a apresentar na sede da fiscalizada às 09:00 horas, do dia 21/07/2015, os documentos nela assinalados. Nesta oportunidade foi notificada para apresentar até as 18:00 horas, do dia 20/07/2015, em arquivo digital, os seguintes documentos dos trabalhadores estrangeiros: REGISTRO DOS TRABALHADORES, CONTRATOS DE TRABALHO, CTPS, CAGED, FOLHAS DE PAGAMENTOS, CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, PASSAPORTE COM RESPECTIVO VISTO BRASILEIRO ou REGISTRO NACIONAL DE ESTRANGEIRO, e FGTS (de todos os trabalhadores da empresa) GFIP ACOMPANHADA DO RELATÓRIO SEFIP.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
ESTADO FEDERATIVO DO TRABALHO
CENTRO DE INVESTIGAÇÃO NO TRABALHO
CENTRO DE PROTEÇÃO AO NÍVEL - CEPN

No dia 21/07/2015, foram ouvidos na sede do MPT em Marabá/PA (ATAS DE AUDIÊNCIA EXTRAJUDICIAL EM ANEXO):



Neste mesmo dia, a empresa foi notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD N. 35673-5/2015/010B (DOCUMENTO EM ANEXO) a apresentar na sede do Ministério Público do Trabalho de Marabá/PA às 10:00 horas, do dia 23/07/2015, os documentos nela assinalados.

No dia 23/07/2015, não foram apresentadas as fichas de registro, acompanhada do caged dos seguintes trabalhadores: [REDACTED]

[REDACTED] e as respectivas guias de recolhimento do FGTS.

Nesta oportunidade, foi entregue à Sra. [REDACTED] preposta da empresa, 13 (treze) autos de infração lavrados e uma Notificação de Débito (NDFC Nº 200.556.371). As cópias dos 13 (treze) autos de infração e da NDFC emitidos, entregues ao empregador constam em anexo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
SECRETARIA DO TRABALHO
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE O TRABALHO
CETRA
CENTRO DE ESTUDOS SOBRE O TRABALHO NOVAIS - CEFNI

J) CONCLUSÃO

Durante a inspeção realizada nos alojamentos disponibilizados aos obreiros contratados para trabalhar nos processos iniciais necessários para a montagem da linha de transmissão de energia elétrica, verificamos *in loco* diversas irregularidades que, embora consideradas graves, NÃO caracterizava, para os trabalhadores encontrados, situação degradante ao ponto de configurar **trabalho análogo a escravo**.

Em que pese não se ter configurado o trabalho análogo a escravo, algumas situações devem ser destacadas em razão das irregularidades encontradas e considerando o porte do empreendimento envolvido.

Primeiramente, destaca-se a questão dos estrangeiros no qual se deve atentar ao fato de que a contratação de estrangeiros há de ser precedida de todas as formalidades legais quanto ao visto, sendo obrigatória a obtenção de Carteira de Trabalho e Previdência Social e o registro do contrato de trabalho, não se olvidando de todas as obrigações trabalhistas, securitárias e fundiárias decorrentes.

Assim, a contratação de estrangeiros implica no cumprimento de uma série de formalidades e condições que se não observadas e cumpridas poderão provocar desagradáveis e onerosas implicações aos empregados, conforme já exposto no presente relatório.

Destacam-se ainda os riscos advindos do próprio empreendimento, entre os quais citamos, exemplificadamente:

- Sobrecarga provisória sobre a infraestrutura física dos municípios (locais para disposição de lixo, hotéis, restaurantes, supermercados, bancos, questão de tráfego e segurança nas vias locais, saúde): nos municípios onde serão implantados os canteiros aumentará a quantidade de lixo (doméstico e industrial) gerada. Além disso, nas sedes desses municípios dever ocorrer também sobrecarga em hotéis, bancos, restaurantes, supermercados, etc, prejudicando a qualidade atual dos serviços ofertados aos moradores. O



MINISTÉRIO DE TRABALHO E EMPREGO
MINISTÉRIO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABALHO
DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABALHO - DNT

empreendimento poderá aumentar a demanda pela infraestrutura de saúde municipal ou mesmo estadual, devido ao risco de acidentes de trabalho.

- Como é sabido esse tipo de empreendimento envolve atividades com diversos níveis de risco de acidentes de trabalho.
- Há ainda a situação dos alojamentos, que muitas vezes estão em condições sanitárias inadequadas, pode aumentar a exposição a vetores transmissores de doenças.

Considerando a questão da contratação de estrangeiros, as irregularidades de saúde e segurança encontradas na empresa ora fiscalizada e os riscos supracitados que afetam a massa de trabalhadores que participarem direta ou indiretamente na construção da linha de transmissão, este empreendimento deve ser objeto de constante **monitoramento** do Ministério de Trabalho e Emprego e de instituições parceiras a fim de garantir que as empresas envolvidas estejam em conformidade com a legislação trabalhista e de segurança do trabalho e saúde ocupacional, para prevenir ou minimizar a ocorrências de acidentes do trabalho e/ou problemas de saúde ocupacional durante a construção, e reduzir suas consequências.

É o relatório.

Brasília/DF, 28 de Julho de 2.015.

[REDAÇÃO MUDADA]
Auditor-Fiscal do Trabalho
CIF [REDAÇÃO MUDADA]