



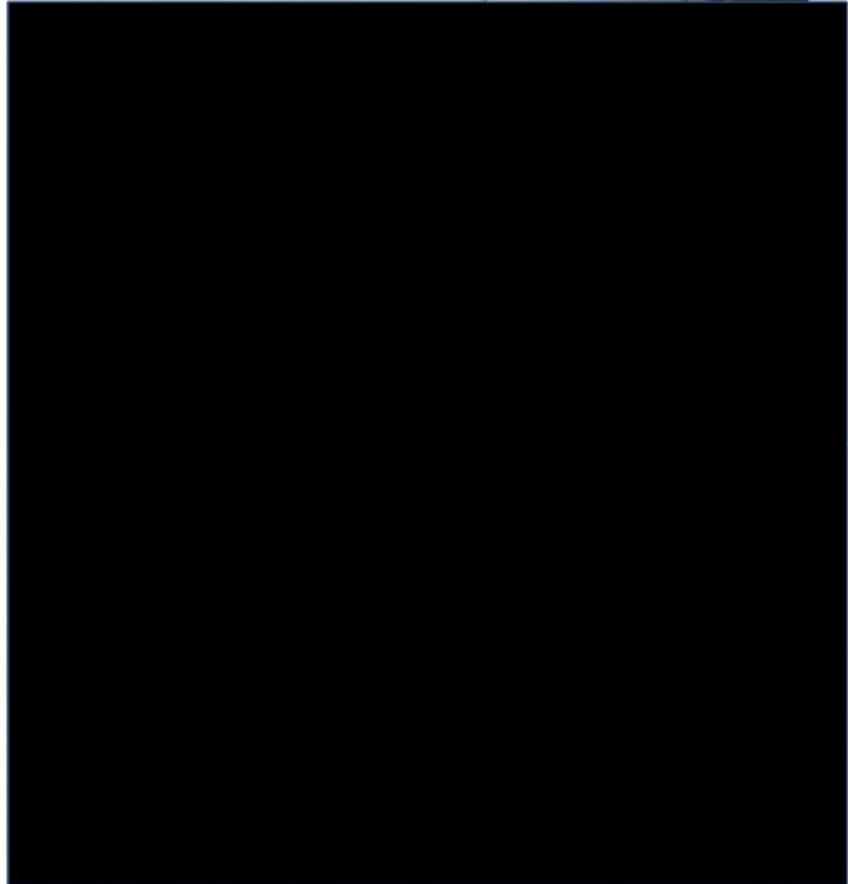
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E PREVIDÊNCIA SOCIAL  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO

Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo

# RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

Empregador: PASTELARIA GRANDEZA DE ICARAI  
LTDA

(ORIENTE SUCOS E LANCHES (PASTELARIA ORIENTE))



Período: 17/11/2015 a 27/11/2015

LOCAL - Niterói - RJ

ATIVIDADES: Lanchonete

OPERAÇÃO: 83/2015 SISACTE: 2255

## ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

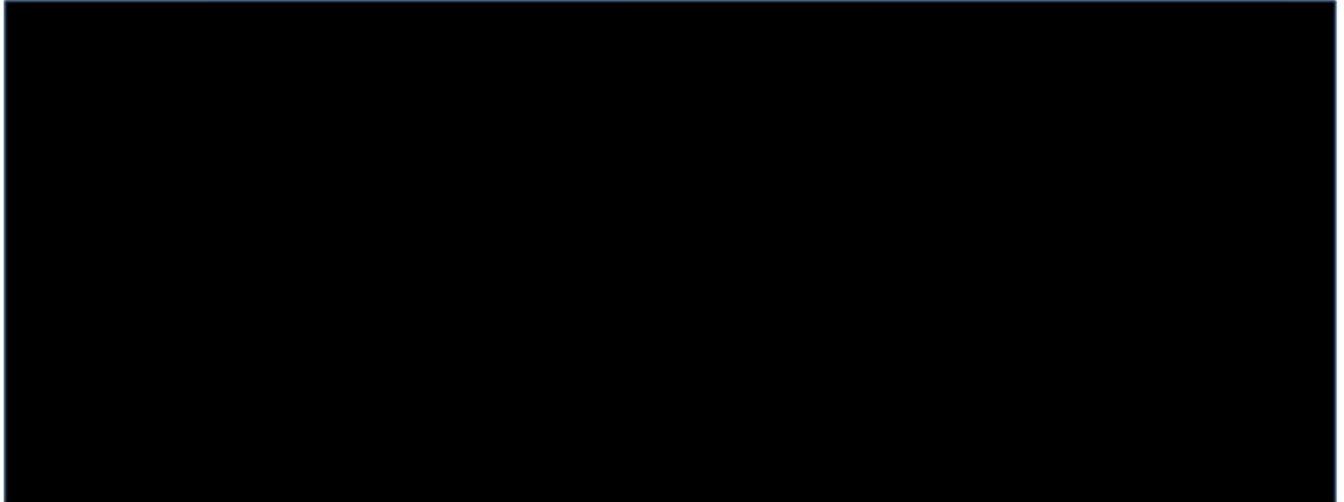
|  |    |
|--|----|
| I - DA EQUIPE.....   | 03 |
| II - DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....  | 04 |
| III- DA SÍNTSESE DA OPERAÇÃO.....  | 04 |
| IV - DO RESPONSÁVEL.....   | 05 |
| <br>   |    |
| V - DA OPERAÇÃO  |    |
| 1. Da Ação Fiscal.....   | 05 |
| 2. Diligências de Inspeção e Auditoria. Condições no Local..   | 06 |
| 3. Dos depoimentos.....  | 10 |
| 4. Da Relação de Emprego (artigo 41 caput da CLT .....   | 12 |
| 5. Das condições degradantes de trabalho.....  | 14 |
| 6. Das irregularidades trabalhistas.....   | 15 |
| 7. Das Condições de Segurança e Saúde no trabalho.....   | 20 |
| 8. Das providências  |    |
| 8.1- Da audiência.....   | 34 |
| 8.2- Da retirada dos trabalhadores .....   | 38 |
| 8.3- Da finalização do contrato com o Pagamento das verbas rescisórias e emissão das guias do seguro desemprego... | 39 |
| 9. Dos Autos de infração.....  | 40 |
| <br>   |    |
| VI - DA CONCLUSÃO.....   | 42 |

### A N E X O S

- I- NAD - Notificação para Apresentação de Documentos nº 355259181115-01;
- II- 03 (três) Termos de Depoimento;
- III- ATA de Reunião de 23-11-2015;
- IV- Memorando de encaminhamento e Auto de Apreensão
- V- Planilha de Calculo;
- VI- Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 207 e 208/2015
- VII- Termos de Rescisões do Contrato de Trabalho;
- VIII- Cópias das guias do seguro desemprego;
- IX- Termo de Registro de Inspeção;
- X- Termo de Aditamento ao TAC N.º 207/2015;
- XI- Cópias dos Autos de Infração,
- XII - DVD-R COM FOTOS E ARQUIVOS;

I - DA EQUIPE

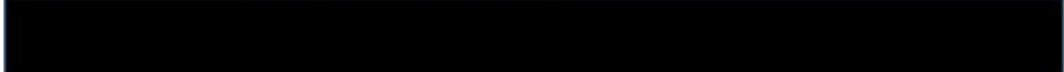
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

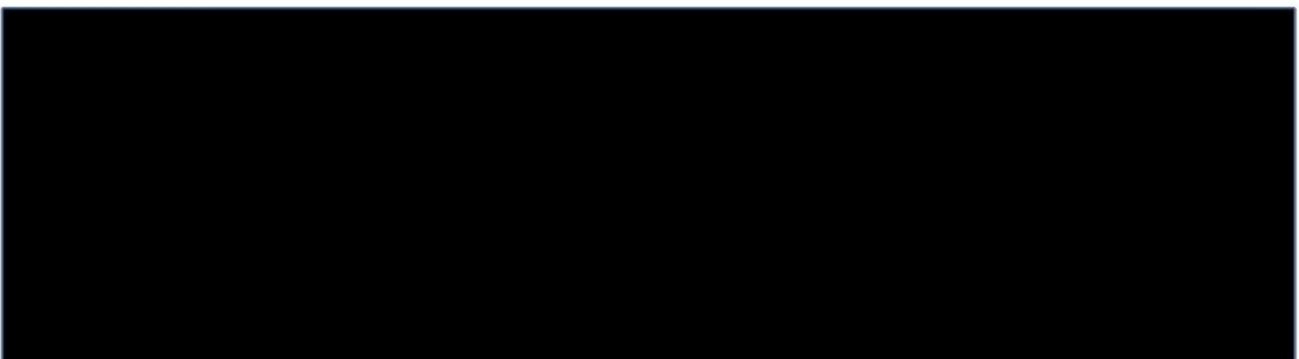


DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO



POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

Policiais Rodoviários Federais:



## II - DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

O Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo - GEFM, constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, representantes da Polícia Rodoviária Federal foi destacado conforme planejamento para fazer uma fiscalização em alvos de estabelecimentos na região de Niterói e Rio de Janeiro-RJ, com indícios de trabalho em condições degradantes.

Conforme o planejamento a primeira operação foi no dia 18 de novembro de 2015 na cidade de Niterói- RJ.

Primeiramente foi fiscalizada a Pastelaria Oriente. No dia seguinte em conjunto com a Polícia Rodoviária a equipe se deslocou até a cidade do Rio de Janeiro para fiscalização em alvos da construção civil naquela localidade.

## III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO

- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 04
- REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 03
- TRABALHADORES RESGATADOS TOTAIS: 03
- NÚMERO DE MULHERES RESGATADAS: 01
- NÚMERO DE MENORES: 00
- NÚMERO DE MENORES AFASTADOS: 00
- TRABALHADORES ESTRANGEIROS: 03
- TRABALHADORES ESTRANGEIROS REGISTRADOS NA AÇÃO FISCAL: 03
- TRABALHADORES ESTRANGEIROS RESGATADOS: 03
- TRABALHADORES ESTRANGEIROS - MULHERES RESGATADAS: 01
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: 03
- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: 02
- VALOR BRUTO DAS RESCISÕES: R\$21.481,40
- VALOR LÍQUIDO DAS RESCISÕES: R\$20.445,32
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO: 23 (vinte e três)
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA: 00
- TERMO DE DEVOLUÇÃO DE OBJETOS APREENDIDOS: 00
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO LAVRADOS: 00
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: 00
- ARMAS APREENDIDAS: 00
- PRISÕES EFETUADAS: 00
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 02 (dois)
- TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA: 02
- DANO MORAL COLETIVO: R\$50.000,00
- DANO MORAL INDIVIDUAL: R\$10.000,00 para cada empregado

#### IV - DO RESPONSÁVEL

- Empregador: PASTELARIA GRANDEZA DE ICARAÍ LTDA
- CNPJ: 06.025.838/0001-16
- ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO: RUA PRESIDENTE BACKER, N° 155, LOJA 6, ICARAÍ, CEP 24220045, NITERÓI/RJ.
- CNAE: 5611-2/03 (Lanchonete)
- Telefone: [REDACTED]
- OPERAÇÃO: N.º 83-2015
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]  
[REDACTED]
- E-mail:

#### V - DA OPERAÇÃO

##### 1 - Da Ação Fiscal

Na data de 18/11/2015 teve início ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), composto por 06 Auditores-Fiscais do Trabalho, 01 Procuradora do trabalho, 01 Defensor Público Federal, 04 Policiais Rodoviários Federais e 03 Motoristas Oficiais, na modalidade Auditoria-Fiscal Mista, conforme art. 30, § 3º, do Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002 - Regulamento da Inspeção do Trabalho, no estabelecimento da PASTELARIA GRANDEZA DE ICARAÍ LTDA, qualificada acima, conhecida como Oriente Sucos e Lanches ou Pastelaria Oriente, cujo objeto diz respeito à exploração de mão de obra estrangeira de forma ilegal.

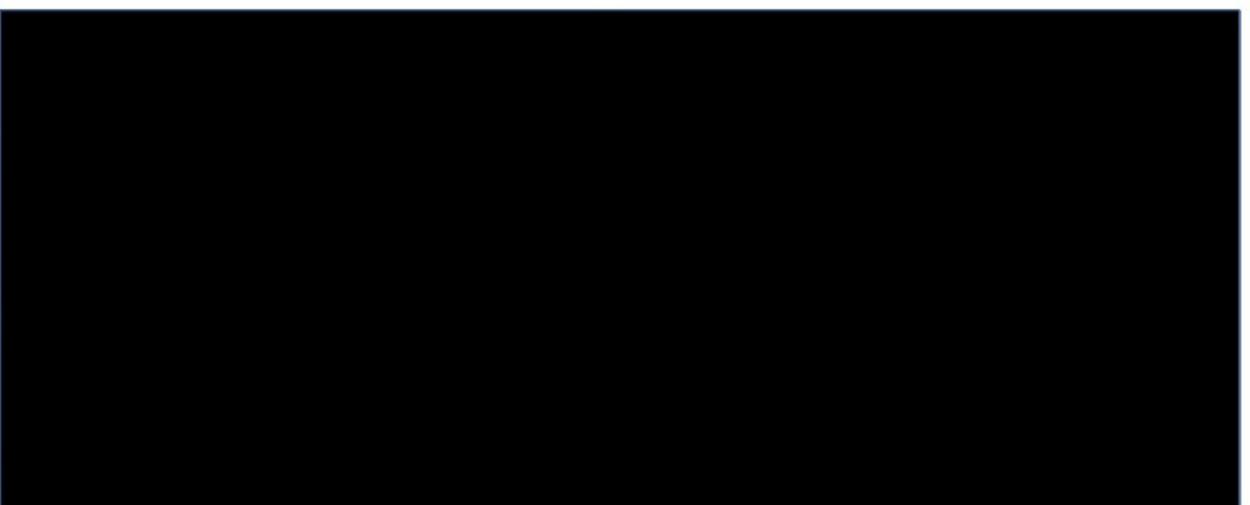
Inicialmente, cumpre esclarecer que a Pastelaria Oriente tem como um dos sócios o Sr. [REDACTED] de acordo com a última alteração no contrato Social da empresa, apresentado aos membros do GEFM no dia marcado para a apresentação de documentos (21/11/2015). Ocorre que esta alteração contratual ainda não sofreu o registro competente, razão pela qual, sob o aspecto formal, respondem pela Pastelaria os Srs. [REDACTED] (Sócio Administrador), CPF nº [REDACTED] CPF [REDACTED] [REDACTED] (Sócio Administrador), CPF nº [REDACTED] [REDACTED] conhecido no Brasil como [REDACTED] De acordo com as informações levantadas no curso da ação fiscal, o Sr. [REDACTED] foi o responsável pela contratação dos três trabalhadores de origem chinesa encontrados no estabelecimento fiscalizado, uma lanchonete que vende salgados fabricados pelos chineses durante o expediente.

Durante a ação fiscal, foram realizadas inspeções "in loco" no estabelecimento, os quatro trabalhadores encontrados no local

foram entrevistas e tomado depoimento de três. O empregador foi notificado regularmente, através da **NAD - Notificação para Apresentação de Documentos nº 355259181115-01 (ANEXO I)**, para apresentar, no dia 23/11/2015, às 09 horas, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio de Janeiro/RJ, documentação sujeita à Inspeção do Trabalho, referente ao estabelecimento fiscalizado.

## 2 - Diligências de Inspeção e Auditoria. Condições no Local

Durante a inspeção física, no dia 18/11/2015 foi verificado que o estabelecimento é dividido da seguinte forma: 1) A lanchonete localiza-se no primeiro piso, onde se realizam as vendas, o atendimento e a produção dos alimentos e também possui um pequeno banheiro; 2) o alojamento localiza-se no segundo piso. Trata-se de uma edificação com precário estado e conservação, asseio e higiene, que também servia como depósito de materiais de consumo da pastelaria (como ingredientes para confecção de salgados, papel higiênico, canudos, copos descartáveis e guardanapos), de máquina de fatiamento de frios, de ferramentas (como facão, martelo e chaves de boca), de utensílios materiais de limpeza (como rodos e vassouras), de malas, caixas, bicicleta e outros objetos. As dimensões do local não eram adequadas para alojamento de pessoas de forma confortável. Havia dois cubículos sem janelas que serviam de quartos. No primeiro dormia apenas o empregado [REDACTED] em uma cama de solteiro, e no outro, dormia o casal de chineses, numa cama de casal, com a criança recém-nascida. No alojamento não havia armários individuais, além de ter sido constatado desrespeito às condições mínimas de higiene no que diz respeito a pernoite no local e com relação à alimentação, uma vez que os trabalhadores sempre se alimentavam no alojamento, mas o mesmo não possuía uma adequada higienização.





Vista do segundo piso com vários materiais de consumo da lanchonete, etc.

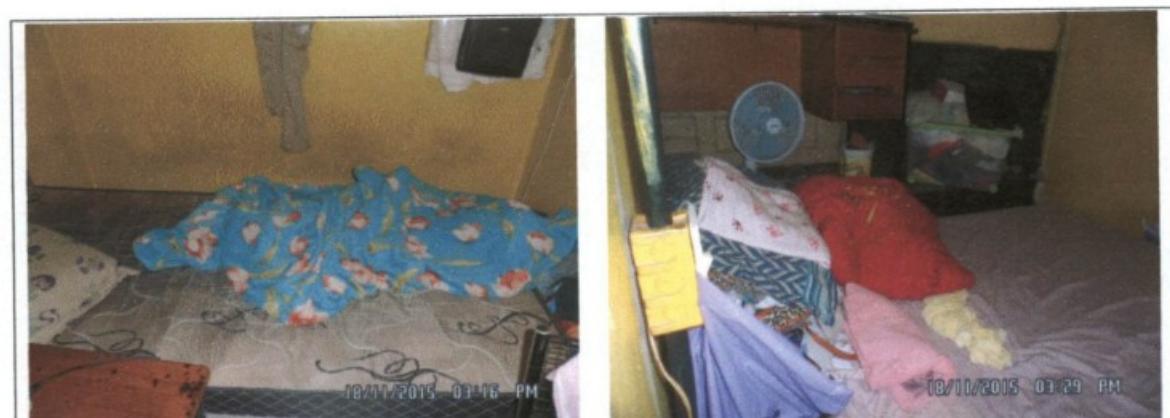


Foto1- Cubículo usado como quarto para o empregado solteiro

Foto2- Cubículo usado como quarto para o casal de chineses e o bebe

Portanto, os levantamentos realizados pelo GEFM permitiram constatar a existência de exploração econômica e ilegal de mão de obra estrangeira, uma vez que os chineses não possuíam documentos que comprovassem a regularidade para permanecerem no Brasil, bem como trabalhavam diariamente na Pastelaria, em típica relação empregatícia, conforme será demonstrado adiante. Além disso, foi identificada a completa ausência de preservação à saúde e segurança dos obreiros no local onde estavam alojados, além de ter sido notada a "coisificação" dos mesmos, ferindo a sua dignidade.

A Instrução Normativa SIT nº 91, de 05 de outubro de 2011, trata do trabalho em condições análogas a de escravo e descreve as situações que ensejam a caracterização, com fulcro no Art. 149 do CP: I - A submissão de trabalhador a trabalhos forçados; II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva; III - A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho; IV - A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do

uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho; V - A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho; VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho. No caso em tela, foram verificadas a ocorrência de quase todos os itens acima elencados, bem como há constatação da pertinência em concreto relativa a alguns elementos do tipo, senão vejamos: O elemento "trabalho forçado" é aquele realizado sob ameaça de uma sanção, e não é possível saber, no caso da escravidão de chineses, se a sanção pode ser imposta à família ou ao próprio trabalhador, por quem viabilizou e custeou a migração da origem até o país de destino. A "jornada exaustiva" é toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos à sua segurança e/ou à sua saúde. É solar a ilegalidade de que os chineses, diferentemente dos brasileiros, costumeiramente, praticam jornadas excessivas, sem qualquer controle de registro de ponto. Mesmo durante o insuficiente horário que deveria ser destinado à pausa, o tempo necessário para realizar as refeições, restou comprovado que não era oferecida uma alimentação compatível com as horas de labor dos obreiros, além de o alojamento disponível ter sido considerado precário, por questões afetas à segurança e saúde dos obreiros, compondo, assim, a definição de "condições degradantes de trabalho". Tal definição é um desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa. Quanto à "restrição da locomoção do trabalhador", pode-se dizer que é todo tipo de limitação imposta ao direito fundamental de ir e vir do trabalhador, ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão. No caso dos chineses mencionados, tais trabalhadores não dispunham de dinheiro suficiente para retornarem para a China e nem mesmo para pegar um transporte diariamente. Houve a constatação de que os obreiros não possuíam a documentação regular para estrangeiros (cédula de identidade de estrangeiro e, sequer, o protocolo de sua solicitação). Apesar de o empregador não reter diretamente a documentação, não ofereceu meios para que os obreiros pudessem providenciá-la. Segundo definição, considera-se que a "posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador" uma forma de apoderamento ilícito de documentos, bem como a de

objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho. É imprescindível acrescentar que considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto N° 5.017, de 12 de Março de 2004, "o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração que incluirá, no mínimo, a exploração do trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão". Ao que tudo indica, trata-se de tráfico de trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular, para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo. Dessa forma, constatou-se que o conjunto das irregularidades descritas fere o princípio da dignidade humana e merece reprimenda especial por força do Poder Público, principalmente pela situação de vulnerabilidade social, econômica, cultural e moral dos estrangeiros, que necessitam de forma ainda mais sensível, do resguardo estatal.

Diante do exposto, resta claramente demonstrado que os trabalhadores de nacionalidade Chinesa que moravam na Pastelaria Oriental estavam, portanto, submetidos a condições de vida e trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992) - que têm força cogente e caráter supralegal em relação ao ordenamento jurídico pátrio.

**AS CONDIÇÕES DEGRADANTES ENCONTRADAS NO LOCAL ESTÃO MAIS DETALHADAS NO ITEM 7 - DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.**

### 3- Dos depoimentos

Na presença do Grupo Móvel de Fiscalização do Trabalho, da Procuradora do Trabalho [REDACTED] e do Defensor Público Federal [REDACTED] por intermédio da intérprete nomeada pelo MPT, Sra. [REDACTED] [REDACTED] foram colhidas e reduzidas a termo as declarações do empregado [REDACTED] conhecido no Brasil como [REDACTED] nascido aos 04/09/1980, que afirmou: "que chegou no Brasil há 9 (nove) anos; que na Pastelaria mora há 6 (seis) meses; que veio sozinho para o Brasil; que veio morar no Brasil para trabalhar, porque paga melhor; que veio direto para o Rio de Janeiro; (...) que trabalhou noutra pastelaria por 5 anos e noutra por 2 anos; que as outras pastelarias onde trabalhou não são de propriedade do Sr. [REDACTED] que uma das pastelarias onde trabalhou era no Bairro Maria da Graça, mas não se recorda o nome; que a sua CTPS não está assinada; que nunca teve CTPS; que quem abre a Pastelaria é o seu colega chinês que mora no estabelecimento; que começa a trabalhar às 12 horas e termina às 21 horas, de segunda a sexta, com 1 hora de almoço; que almoça na pastelaria, na mesa onde são feitos os salgados; que não pode sentar durante o expediente; que no sábado inicia a jornada às 8h30 e termina às 12 horas; que todos nos feriados, menos no natal e 1º de janeiro; que não trabalha aos domingos; que recebe o salário de R\$1.800,00 em dinheiro; que quem paga o salário em mãos é o [REDACTED] que lava suas roupas no andar de cima da pastelaria na máquina instalada no 2º piso da pastelaria; que quem fornece o sabão é o dono da pastelaria; que o sabonete e o shampoo para o banho é comprado pelo próprio depoente; que a [REDACTED] vai ficar dois meses sem trabalhar, em razão do nascimento do bebê; que tomam banho no banheiro da pastelaria; que pode pegar dinheiro no caixa para comprar comida para fazer as suas refeições e depois acerta com o empregador; que gasta R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por mês para comprar comida; que quem paga a comida é o empregador; que compra comida com o seu salário; que manda o dinheiro para China, mas não tem conta bancária; que manda dinheiro para os seus pais na China; que não tem dia certo para receber salário."

Em seguida, também com a participação da intérprete, foi ouvido o outro trabalhador chinês, de nome [REDACTED] nascido aos 16/12/1995, que afirmou: "que reside na pastelaria; que toma banho no banheiro da pastelaria e dorme no andar de cima; que almoça e janta os salgados vendidos na pastelaria, em uma mesa do mesmo estabelecimento; que lava suas roupas numa máquina que existe no segundo piso da pastelaria; que o empregador fornece o sabão em pó para o depoente lavar suas roupas; que começou a trabalhar na pastelaria no dia 01/06/2015; que foi contratado para receber R\$1.000,00 (hum mil reais) mensais (...); que residia em

GuangDong; que quando saiu de GuangDong já sabia que iria trabalhar nesta Pastelaria; que quando chegou no aeroporto, foi recebido por um chinês; que veio sozinho no seu voo; que o seu voo fez escala em Hong Kong; que trabalha das 11h30 às 19h30, de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>, só para almoçar; que depois das 19h30 faz pastel; que a pastelaria abre às 8h30; que quem abre é o chinês Antônio; que trabalha aos sábados, das 9 às 12 horas; que não trabalha nos domingos e nos feriados; que não tem amigos no Brasil e nos finais de semana costuma passear no Niterói Shopping sozinho; que quando saiu da China foi prometido receber R\$ 1.000,00 mensais; que não recebe dinheiro algum a título de salário, pois tem que pagar pela moradia e alimentação; depois, mudou dizendo que recebe salário e que, recebeu no sábado e gastou tudo, mas muito sem graça de dizer algo; que gosta de morar no Brasil e quer ficar aqui para trabalhar; que pagou a própria passagem". Perguntando sobre o valor pago pela passagem, o depoente chutou o "valor de R\$2.000,00"; perguntado de novo, disse "que tinha pago R\$1.000,00", com o tom e jeito de quem estava tentando adivinhar o valor; "que os demais colegas de trabalho não são seus parentes; que o casal de chineses com o bebê de 5 (cinco) dias moram na pastelaria; que faz os pastéis e atende ao balcão".

Por fim foi ouvida a empregada [REDACTED] que "respondeu que foi admitida no dia 01/10/2015 para trabalhar como balcônista; que foi entrevistada pela [REDACTED] chinesa cujo nome não sabe falar; que a Sra. [REDACTED] teve um bebê e mora em cima da pastelaria; Que quem lhe dá ordens são os 2 chineses que trabalham na lanchonete, mais a Sra. [REDACTED] que a Sra. [REDACTED] teve um bebê e mora em cima da pastelaria; que já ouviu falar no seu [REDACTED] e parece que é o dono da pastelaria; que desde que está na Empresa não houve rotatividade de chineses; que não sabe muito, porque ninguém fala português; que eles se esforçam para falar português com a depoente; que trabalha das 10h30 às 19 horas, de segunda a sexta, com uma hora de intervalo para almoço; que aos sábados das 10h30 às 17h, sem intervalo para almoço; que não trabalha aos domingos e feriados; que sua CTPS foi assinada; que a pastelaria fecha às 21horas; que soube da vaga na pastelaria com uma amiga; que não fez exame admissional, porque a Pastelaria deu 25,00 e chegou lá era 30,00; que os pastéis são feitos pelos 2 empregados chineses, porque são feitos durante o expediente; que a [REDACTED] trabalhou até ganhar o bebê; que desde que a [REDACTED] saiu do hospital veio para a pastelaria com o bebê; que não recebeu EPI, somente uma camiseta e um gorro; que recebeu salário em dinheiro das mãos da [REDACTED] que recebeu o salário no dia 5/11; que não recebeu mediante contra recibo; que não assina folha de ponto; que a CTPS foi assinada só depois de ter trabalhado um mês; que começou a trabalhar no dia 1/10, mas a CTPS só foi assinada constando data de início no dia 17/10; que quando almoça na pastelaria de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup>, utiliza a

mesa que existe no 2º piso, com um banquinho; que não pode sentar durante o expediente e nem tem banco à disposição; que sente muitas dores na perna durante a jornada; pois ficar oito horas trabalhando em pé é bastante cansativo; que no local que almoça não tem janela; que almoça em cima de um freezer; que os chineses almoçam na parte de trás do primeiro piso; que traz comida de casa; que os chineses comem legumes, frango que fazem ou os pastéis que vendem; que os clientes às vezes comentam que a pastelaria foi aberta no domingo; que muitas vezes comentam que não abriu em determinado domingo; que nunca o viu o dono da pastelaria, mas ouviu falar pela brasileira que trabalhava na Pastelaria que se chama [REDACTED]; que parece que a Pastelaria tem uma filial no Rio de Janeiro." (03 (TRES)

**TERMOS DE DEPOIMENTO - ANEXO III)**

**4- Da Relação de emprego (artigo 41 caput da CLT)**

Dos 04 (quatro) obreiros encontrados em atividade no estabelecimento explorado pelo empregador em epígrafe, 03 (três) laboravam na mais completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT.

Além dos dois trabalhadores homens chineses citados acima no item 03 (dos depoimentos), cujas características do trabalho foram exaustivamente descritas, havia no local também a trabalhadora chinesa de nome [REDACTED], conhecida como [REDACTED], que havia dado à luz uma criança que contava com cinco dias de nascida na data da visita do GEFM à Pastelaria. Referida trabalhadora começou a trabalhar no dia 01 de junho de 2015. A única empregada registrada na pastelaria, [REDACTED] [REDACTED] admitida no dia 01/10/2015, declarou que foi entrevistada pela chinesa [REDACTED] quando pleiteava uma vaga de emprego no estabelecimento, bem como que recebera o salário em dinheiro, das mãos da chinesa, no dia 05/11/2015. Disse ainda que recebia ordens da Sra. [REDACTED] quando ela ainda trabalhava, antes de ter o bebê. Confirmou também que a [REDACTED] trabalhou até ganhar o bebê e, desde que saiu do hospital, foi direto para a pastelaria com o bebê.

DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO constatados: 1) Subordinação jurídica - Os empregados estrangeiros encontravam-se juridicamente subordinados ao empregador. Havia subordinação jurídica, ou seja, subordinação imposta pelo direito, pois existente o poder investido na pessoa do empregador, para direção, orientação e fiscalização do empregado. O fundamento desse poder diretivo do empregador está no risco do negócio, assumido exclusivamente por ele. Ora, se o patrão arca sozinho com os prejuízos, revela-se o poder diretivo da relação jurídica. 2) O empregado é,

obrigatoriamente, pessoa física - O Art. 3º da CLT é claro quando conceitua a figura do empregado: "Considera-se empregado toda pessoa física". Assim, não pode haver contrato de trabalho quando figura como contratado uma pessoa jurídica. Poderá ser um contrato de prestação de serviços, um contrato de empreitada etc., mas nunca um contrato de trabalho. 3) Não-eventualidade - Está relacionada ao fato do contrato de trabalho ser um contrato de trato sucessivo (princípio da continuidade da relação de emprego). Contrata-se uma pessoa para trabalhar. O trabalho do empregado não pode ser qualificado como "trabalho esporádico". Trabalhador eventual, portanto, não é empregado. Não-eventualidade é o mesmo que habitualidade, não se confundindo com "continuidade". Os chineses laboravam na atividade fim, diuturnamente. 4) ONEROSIDADE - todos, sem exceção, trabalhavam na expectativa de receberem um valor estimado entre R\$ 1.000,00 a R\$ 1.800,00. 5) A alteridade, portanto, fundamenta o estado de subordinação jurídica do empregado, plenamente constatada pela inspeção ao local e depoimentos.

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 tomador de serviços.

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 em atividades de balconistas e confecção de salgados, 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 por cada um dos trabalhadores, era determinado de acordo com as necessidades específicas do tomador de serviços, representado na figura do proprietário, inclusive por meio de ordens pessoais e diretas, o que caracteriza de forma bem delimitada a subordinação jurídica. Contudo, o empregador mantinha seus empregados trabalhando na completa informalidade.

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.

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.

Cumpre destacar, em arremate, que o empregador também contratou os obreiros sem que os mesmos possuíssem suas carteiras de trabalho e previdência social, violação legal objeto de auto de infração específico, lavrado na presente ação fiscal.

Mais importante de tudo, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, admitiu como empregados da Pastelaria Oriente aqueles obreiros, admitindo estarem eles em situação de informalidade e dispondendo a realizar o registro de todos, como de fato o fez.

### **5 - Das condições degradantes de trabalho**

A Legislação Penal Brasileira elevou à condição de trabalho análogo a de escravo qualquer trabalho realizado em condições degradantes.

O ambiente pode estar degradado devido a inúmeros fatores, desde os mais óbvios até os mais sutis; mas, em qualquer caso, a consequência gerada pelo ambiente de trabalho impróprio à manutenção do emprego é uma só, qual seja: a violação da dignidade do trabalhador.

Isso porque são os trabalhadores que sofrem, diretamente, as consequências da degradação.

O veículo por meio do qual a degradação se concretiza é o ambiente de trabalho que, para efeitos da caracterização do estado de degradância, há de ser avaliado sob os mais diversos aspectos e não apenas sob a ótica da degradação da área de vivência, que, diga-se de passagem, é o aspecto mais visível e mais evidente do meio ambiente impróprio ao trabalho.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradância, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam a condição degradante do ambiente de trabalho.

O corpo e, por decorrência, a saúde do trabalhador sofrem os efeitos da degradância quando os aspectos relacionados à área de vivência são negligenciados. Quando, por exemplo, não há condições de higiene adequadas e, por conta disso, os trabalhadores são expostos a moléstias, doenças e todos os males advindos de um meio-ambiente comprometido.

Três trabalhadores foram encontrados em situação precária de trabalho e vida. Estavam alojados em uma edificação com precário estado e conservação, asseio e higiene, que também servia como depósito de materiais de consumo da pastelaria (como ingredientes para confecção de salgados, papel higiênico, canudos, copos descartáveis e guardanapos), de máquina de fatiamento de frios, de ferramentas (como facão, martelo e chaves de boca), de utensílios materiais de limpeza (como rodos e vassouras), de malas, caixas, bicicleta e outros objetos. As dimensões do local não eram adequadas para alojamento de pessoas de forma confortável. Havia dois cubículos sem janelas que serviam de quartos. No primeiro dormia apenas o empregado [REDACTED] em uma cama de solteiro, e no outro, dormia o casal de chineses, numa cama de casal, com a criança recém-nascida. No alojamento não havia armários individuais, além de ter sido constatado desrespeito às condições mínimas de higiene no que diz respeito a pernoite no local e com relação à alimentação, uma vez que os trabalhadores sempre se alimentavam no alojamento, mas o mesmo não possuía uma adequada higienização.

Foram constatadas condições degradantes de trabalho, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei 7.998/90, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992) - que têm força cogente própria de leis ordinárias.

## 6 - Das irregularidades trabalhistas objetos de autuação

### 6.1 - Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente

A irregularidade foi descrita em detalhes no item 04- Da Relação de emprego (artigo 41 caput da CLT).

## **6.2 - Admitir empregado que não possua CTPS**

No curso da ação fiscal, foram encontrados três trabalhadores em plena atividade laboral, nas funções de balcônista e confecção de salgados, que não possuíam Carteira de Trabalho e Previdência Social. São eles: 1. [REDACTED], conhecido como [REDACTED] 2. [REDACTED] e 3. [REDACTED], conhecida como [REDACTED] todos admitidos em 01 de junho de 2015.

Referidos empregados trabalhavam na Pastelaria Oriente, explorado economicamente pelo autuado qualificado supra, tendo sido admitidos sem possuírem suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e, consequentemente, sem tê-las anotadas, 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 relação de emprego, demonstra a vontade inequívoca do empregador de manter seus empregados indefinidamente na informalidade. 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 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.

Importante mencionar que no dia 23 de novembro de 2015 o GEFM - Grupo Especial de Fiscalização Móvel, por intermédio de seus auditores, emitiu as Carteiras de Trabalho e Previdência Social a título precário para os três empregados prejudicados. Foram emitidas as CTPS n.º [REDACTED] para [REDACTED] a CTPS n.º [REDACTED] para [REDACTED] e a n.º [REDACTED] para [REDACTED]

Referida emissão foi necessária para efetuar o registro dos empregados por parte do empregador, que só foi realizado durante a ação fiscal.

#### **6.3 - Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.**

Do quanto dito, percebe-se ser evidente que os trabalhadores chineses permaneciam diuturnamente na lanchonete. Pernoitavam no local, acordavam e abriam a pastelaria, continuando o trabalho até as 21 horas, quando do fechamento do estabelecimento. Ora, se os chineses tinham que preparar os salgados, que atender os clientes ao balcão e nunca abandonavam o local de trabalho, logicamente trabalhavam pelo menos 12 horas por dia.

Pelo depoimento dos trabalhadores, quanto do empregador, restou claro que a jornada de trabalho dos empregados chineses existentes na lanchonete ultrapassava as oito horas diárias, e que não havia qualquer acordo de prorrogação de horário. Também a jornada de trabalho dos obreiros foi considerada exaustiva, pois verificou-se que a sua intensidade, cerca de 12 horas/dia, foi capaz de causar-lhes esgotamento de suas capacidades produtivas, causando risco à saúde dos mesmos.

#### **6.4 - Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.**

As diligências de inspeção permitiram verificar que o empregador mantinha empregados sem a devida formalização de vínculos e sem qualquer tipo de recibo ou de contracheque que comprovasse o pagamento de salários. Desta forma, a não comprovação do efetivo dia em que foi realizado o pagamento do salário, por meio de recibo, cria um óbice à aferição da tempestividade e da certeza com relação à quitação do pagamento.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a intenção do empregador em manter os trabalhadores em situação de informalidade, inclusive não emitindo recibo de pagamento de salários pelos valores pagos aos trabalhadores. O empregador não se preocupava em emitir o devido recibo de pagamento de salários, com a discriminação das parcelas quitadas.

Registra-se que no instrumento de quitação de um débito, na forma das disposições constantes do art. 320, do Código Civil, aplicado subsidiariamente por força do disposto no parágrafo único do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é obrigatória a presença de alguns requisitos, quais sejam: o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, O TEMPO e o LUGAR do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante. A irregularidade em análise prejudica toda a coletividade dos trabalhadores, uma vez que a Auditoria Fiscal do Trabalho fica impossibilitada de conferir a regularidade do pagamento dos salários no devido prazo legal.

Em entrevista, tanto os trabalhadores encontrados no local de trabalho, quanto o proprietário da lanchonete, confirmaram à fiscalização a falta da devida formalização do recibo de pagamento de salário. Ressalta-se que o empregador, mesmo formalmente notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 355259181115-01, não apresentou os devidos recibos de pagamento de salários dos empregados mencionados.

**6.5 - Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.**

As diligências de inspeção permitiram constatar também, através das condutas praticadas, que os salários dos obreiros não eram quitados, na integralidade, dentro do prazo previsto, uma vez que não houve a comprovação de pagamento dos mesmos, caracterizando o atraso no pagamento, previsto na ementa supra. A não quitação do valor INTEGRAL referente aos salários ocorreu por diversas práticas lesivas, cujas naturezas jurídicas estão ancoradas em irregularidades distintas, a saber: 1) É inequívoco que os trabalhadores não estavam recebendo as horas extras, pois não havia controle de ponto para os mesmos e eles trabalhavam cerca de 12 horas por dia; 2) a não comprovação de pagamento do RSR (REPOUSO SEMANAL REMUNERADO); 3) a não comprovação do pagamento de salários, por meio de recibos ou contracheques.

Por fim o próprio empregador reconheceu a irregularidade, pagando as horas extras dos três empregados, referentes a todo o período trabalhado (junho a novembro/2015), nos Termos de

Rescisões de Contrato de Trabalho juntamente com as verbas rescisórias, na presença do GEFM - Grupo Especial de Fiscalização Móvel.

**6.6 - Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.**

Ante a incidência no caso concreto de constatação inequívoca de exploração de trabalho de chineses, bem como, ante a existência de outras irregularidades, verificou-se que o empregador mantinha empregados sem a devida formalização de vínculos e sem qualquer tipo de recibo ou de contracheque que comprovasse o pagamento de salários, irregularidades essas que estão descritas detalhadamente nos autos de infração específicos.

Em decorrência da falta de formalização dos vínculos empregatícios dos referidos trabalhadores, o empregador não se preocupou em recolher o percentual referente ao FGTS mensal incidente sobre as remunerações pagas, para os obreiros contratados que já haviam recebido valores salariais.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a intenção do empregador em manter os trabalhadores em situação de informalidade, inclusive não recolhendo o FGTS mensal sobre a remuneração paga ou contratada.

Em entrevista, tanto os trabalhadores encontrados no local de trabalho, quanto o proprietário da lanchonete, confirmaram à fiscalização a falta da devida formalização do vínculo trabalhista, com o consequente não recolhimento do FGTS. Mais importante de tudo, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, reconheceu como empregados da Pastelaria Oriente aqueles obreiros, admitindo estarem eles em situação de informalidade e dispondo-se a realizar o registro de todos, como de fato o fez.

Embora tenha sido notificado por meio de Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 355259181115-01 na data de 18/11/2015, a apresentar as guias de recolhimento de FGTS dos empregados, o empregador deixou de fazê-lo, justamente porque tais depósitos não eram realizados. Além disso, em consulta aos sistemas da Caixa Econômica Federal, não foi verificado qualquer recolhimento fundiário para os empregados da lanchonete cujos vínculos não eram formalizados.

A falta de recolhimento do percentual referente ao FGTS gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade, uma vez que: i) o FGTS tem sido uma das principais fontes de financiamento da habitação, saneamento e infraestrutura urbana no País. Deve-se muito ao FGTS em termos de produção de moradias dignas, principalmente para a população de baixa renda, o que melhora a qualidade de vida de

grande parte da população brasileira; ii) os recursos do FGTS, quer sejam originados por saques pelos trabalhadores, quer sejam em investimentos, constituem importantes mecanismos de geração de riqueza para a sociedade por seu aspecto de geração de emprego e renda; e iii) parte dos recursos do FGTS são destinados ao Plano de Aceleração do Crescimento - PAC, principalmente no saneamento básico de moradias populares.

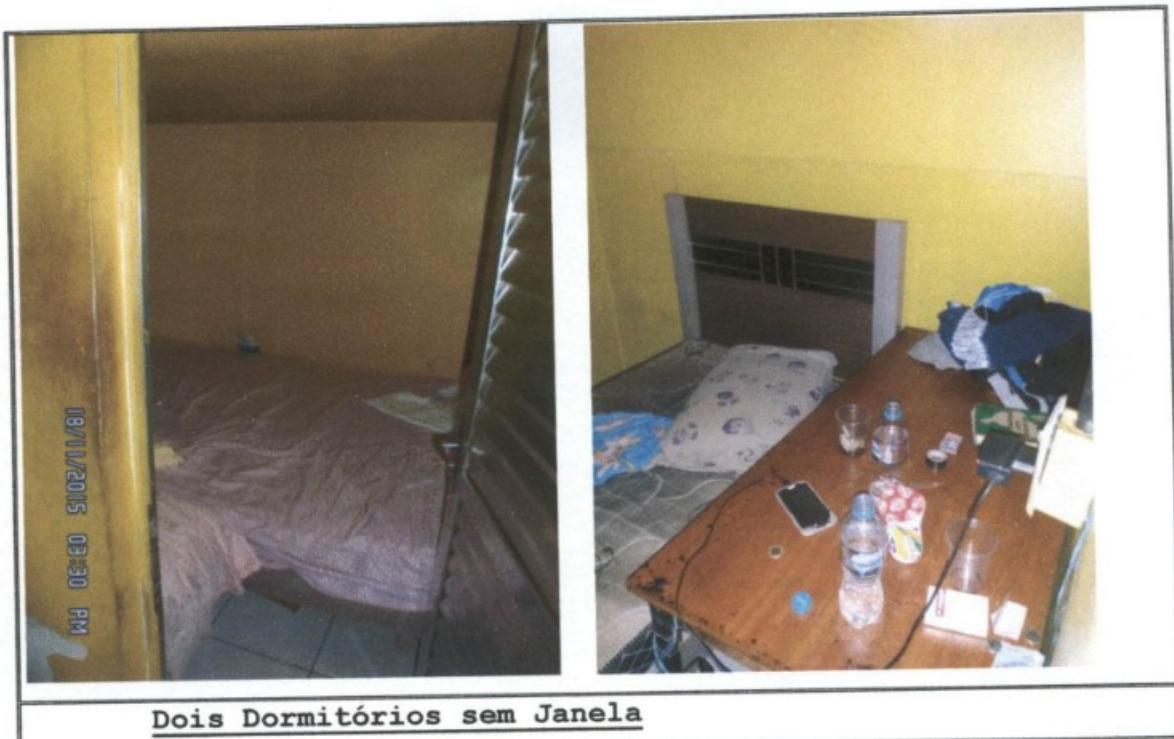
## 7 - Das condições de Segurança e Saúde no trabalho

### 7.1 - Manter alojamento sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.

Durante inspeção realizada no dia 18/11/2015 no estabelecimento comercial e nas áreas de vivência fornecidas pelo empregador, constatou-se que o alojamento disponibilizado e mantido pelo empregador, destinado aos trabalhadores, não possuía janelas, impedindo a circulação de ar no interior de cada cômodo.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

Cabe observar que havia dois dormitórios para os trabalhadores, em nenhum deles havia janela, sendo que a única abertura desses cômodos era a porta e entrada. Ressalta-se que nenhum dos cômodos do andar superior da Pastelaria possuía janelas. As janelas constituem condição necessária para melhor ventilação, iluminação e conforto térmico do local. A existência de circulação e renovação do ar no interior do alojamento é fundamental para manter a salubridade do ambiente, preservando, por consequência, a saúde dos trabalhadores que nele habita.



**7.2 - Manter alojamento com pé-direito inferior ao previsto na NR-24.**

Durante inspeção realizada no dia 18/11/2015 no estabelecimento comercial e nas áreas de vivência fornecidas pelo empregador, que ficavam no segundo andar da Pastelaria, constatou-se que o empregador mantinha alojamento com pé-direito inferior ao previsto na NR-24.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

Cumpre destacar que o pé direito do alojamento era de 1,72 m (um metro e setenta e dois centímetros), de acordo com medição realizada no dia da inspeção, bem como declarado pelo empregador durante reunião com o GEFM, cujos termos foram reduzidos em Ata. Assim, a metragem é muito inferior ao que determina a NR 24, além disso, havia vigas da estrutura do

prédio cruzando os cômodos, nessas vigas o pé direito era ainda mais baixo, de 1,26 m (um metro e vinte e seis centímetros). Durante a inspecção, foi verificado que o trabalhador alojado [REDACTED] era obrigado a permanecer curvado enquanto estava no alojamento, devido a sua alta estatura.



Pé Direito da Parte superior abaixo do permitido

**7.3 - Deixar de dotar os alojamentos de armários individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24**

Durante inspeção realizada no dia 18/11/2015 no estabelecimento comercial e nas áreas de vivência fornecidas, que ficavam no segundo andar do estabelecimento, constatou-se que o empregador deixou de dotar o alojamento de armários individuais.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local não existiam janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

As diligências de inspeção permitiram observar a inexistência de armários individuais, de modo que os trabalhadores mantinham roupas, sapatos, produtos de higiene pessoal e demais pertences espalhados desordenadamente no

interior dos cômodos, diretamente ao chão, pendurados em pregos nas paredes, ou dentro de mochilas, sacolas de viagem ou sacolas plásticas. Evidentemente, essa maneira improvisada de guardar os pertences, fruto da inexistência de armários individuais, contribui para a desorganização dos próprios objetos pessoais, que ficam expostos a todo tipo de sujidade, bem como com a falta de asseio do local. Tal fato, além de prejudicar o conforto dos empregados alojados e a higienização do ambiente, também potencializa o surgimento e proliferação de insetos e animais transmissores de doenças, como ratos, comprometendo, ainda, a saúde desses trabalhadores.



**Roupas dos trab. em sacolas ou espalhados**

**7.4 - Manter alojamento cuja área de circulação interna, nos dormitórios, tenha largura inferior a 1 m.**

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que o empregador mantinha alojamento cuja área de circulação interna, nos dormitórios, tinha largura inferior a 1 m (um metro), contrariando disposição expressa no item 24.5.5 da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme salientado acima, tratava-se de alojamento localizado na sobreloja da própria pastelaria inspecionada, constituído de dois quartos, ambos de aproximadamente 4 m<sup>2</sup> (quatro metros quadrados). No primeiro, permanecia um empregado e, no segundo, dois empregados (marido e esposa) com um bebê recém-nascido (há 5 dias da data da inspeção). Não havia um limite claro entre o alojamento e o local de trabalho, de forma que eles se misturavam, ocupando praticamente o mesmo espaço. De fato, o alojamento se localizava no interior do local de trabalho. Do lado de fora

dos quartos, havia objetos e produtos utilizados pela própria empresa, como, por exemplo, alimentos e um refrigerador tipo freezer.

No primeiro dormitório, onde se abrigava um empregado, havia uma cama e uma cômoda, restando aproximadamente 30 cm para circulação interna. No segundo, que abrigava uma família, uma cama de casal preenchia quase que por completo o espaço interno, fazendo restar apenas aproximadamente 30 cm para circulação dos dois empregados que moravam ali. Havia também objetos ao chão, como papéis e roupas, que ocupava esse espaço de circulação interna e criava ainda mais dificuldade de locomoção.



**Fotos dos dois dormitórios sem espaço para circulação**

O adequado dimensionamento dos dormitórios representa importante medida no sentido de garantir meio ambiente do trabalho confortável para que o empregado permaneça durante os intervalos entre as jornadas de trabalho.

**7.5 - - Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.**

No curso da ação fiscal, através de inspeção "in loco" e entrevista com os trabalhadores ali encontrados, constatou-se que o empregador deixou de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos e deixou de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.

Conforme salientado acima, a sobreloja da lanchonete fiscalizada, um espaço bastante limitado em altura, comprimento e largura, entulhado de caixas de mercadorias, alimentos, instrumentos e maquinário de trabalho da pastelaria, era utilizada como alojamento, abrigando um casal de empregados chineses com seu filho recém-nascido em uma repartição de referido pavimento, e ainda outro empregado chinês em uma repartição conexa.

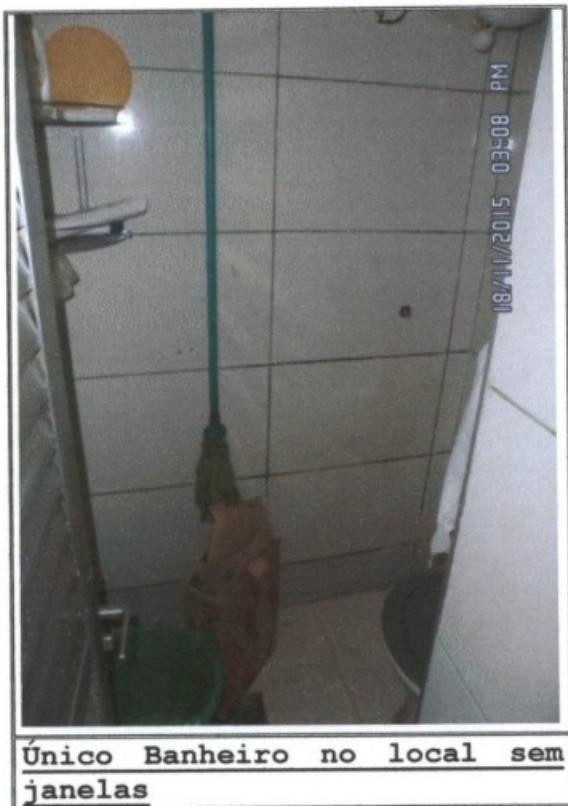
Os quartos dessa estrutura mal comportavam as camas neles instaladas. Por falta de exaustão adequada de ar, a fumaça e o cheiro dos alimentos produzidos na lanchonete, sobretudo frituras, impregnava o local de habitação. Também inexistiam

armários e os trabalhadores mantinham objetos de uso pessoal em mistura com os de trabalho. O local apresentava aspecto sujo e não havia comprovação de pulverização.

Pela condição geral de higiene e limpeza constatadas, era propício ao aparecimento de ratos, baratas e outros insetos, fato que colocava em risco a saúde e segurança dos trabalhadores.

**7.6 - Manter instalações sanitárias sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.**

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que a única instalação sanitária (com um vaso e um chuveiro) destinada aos seus trabalhadores não possuía janela, desatendendo o item 24.1.21 da NR-24, sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, qual seja: "As janelas das instalações sanitárias deverão ter caixilhos fixos inclinados de 45°, com vidros incolores e translúcidos, totalizando uma área total correspondente a 1/8 da área do piso".



Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso

sanitário e chuveiro, conforme dito acima. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

A falta de janela nas instalações sanitárias impedia a ventilação com o exterior, causando sensação de desconforto aos usuários. Registre-se que também não havia qualquer outro sistema de ventilação no local, deixando com isso de atender as condições mínimas de conforto, caracterizando a infração apontada.

#### **7.7 - Manter áreas destinadas aos sanitários com dimensões inferiores às mínimas essenciais.**

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que no estabelecimento somente havia uma instalação sanitária disponível aos trabalhadores, composta por um vaso sanitário e um chuveiro, porém sem lavatório - irregularidade objeto de autuação específica.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro, conforme dito acima. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

Registra-se que o item 24.1.2 da NR 24 considera satisfatória a área de 1 m<sup>2</sup> para cada sanitário, por 20 (vinte) empregados em atividade, no entanto, a referida instalação sanitária é de aproximadamente 1,00m x 0,8m, ou seja, possui dimensões inferiores ao que preceitua a norma supracitada, deixando com isso de atender as condições mínimas de conforto, caracterizando a infração apontada. Registra-se, ainda, que neste mesmo espaço havia um chuveiro e o espaço era utilizado como depósito - vassoura, balde e papelões.

7.8 - Deixar de disponibilizar, no conjunto de instalações sanitárias, um lavatório para cada 10 trabalhadores.

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, no conjunto de instalações sanitárias, um lavatório para cada 10 trabalhadores. Na realidade não existia lavatório na instalação sanitária que os obreiros utilizavam, ou seja, no banheiro não havia sequer uma pia para a higienização das mãos, contrariando a legislação em vigor.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro, conforme dito acima. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas. Constatou-se que havia três trabalhadores alojados.

Cumpre ressaltar ainda que esse banheiro encontrava-se em condições precárias de higiene e conservação. A ausência de lavatório não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que pode contribuir para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

Ao deixar de disponibilizar lavatório nas instalações sanitárias oferecidas aos trabalhadores, o empregador coloca em risco a saúde de seus empregados, deixando com isso de atender as condições mínimas de conforto e higiene, caracterizando a infração apontada.

7.9 - Manter instalações sanitárias que se comunique diretamente com os locais de trabalho e/ou com os locais destinados às refeições.

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que o empregador mantinha instalações sanitárias em comunicação direta com os locais de trabalho e com os locais destinados às refeições, contrariando disposição expressa no item 24.1.25.1 da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme salientado acima, o alojamento era composto de dois quartos localizados na sobreloja da própria pastelaria inspecionada ambos com área de aproximadamente 2 m<sup>2</sup> (dois metros quadrados). No primeiro, permanecia um empregado e, no

segundo, dois empregados (marido e esposa) com um bebê recém-nascido (há 5 dias da data da inspeção). Não havia um limite claro entre o alojamento e o local de trabalho, de forma que eles se misturavam, ocupando praticamente o mesmo espaço. De fato, o alojamento se localizava no interior do local de trabalho. Do lado de fora dos quartos, havia objetos e produtos utilizados pela própria empresa, como, por exemplo, alimentos e um refrigerador tipo freezer.

No espaço da sobreloja, onde se localizavam os quartos que alojavam os trabalhadores, não havia banheiro, o que obrigava os empregados a utilizarem a mesma instalação sanitária com ligação direta ao ambiente da pastelaria, no piso térreo. Dessa forma, a instalação sanitária disponibilizada aos trabalhadores comunicava-se diretamente com o local de trabalho. Os empregados utilizavam o piso térreo (mesmo ambiente da pastelaria) para realizarem suas refeições, de forma que o banheiro ali existente tinha comunicação direta também com esse espaço.

A manutenção de instalações sanitárias de forma adequada representa importante medida no sentido de garantir meio ambiente do trabalho seguro e saudável, além de garantir conforto para os trabalhadores durante a tomada de refeições.

#### 7.10 - - Deixar de manter instalações sanitárias ou manter instalações sanitárias que não sejam separadas por sexo.

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que o empregador mantinha instalações sanitárias sem separação por sexo, contrariando disposição expressa do item 24.1.2.1 da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme salientado acima, o alojamento era composto de dois quartos localizados na sobreloja da própria pastelaria inspecionada ambos com área de aproximadamente 2 m<sup>2</sup> (dois metros quadrados). No primeiro, permanecia um empregado e, no segundo, dois empregados (marido e esposa) com um bebê recém-nascido (há 5 dias da data da inspeção). Não havia um limite claro entre o alojamento e o local de trabalho, de forma que eles se misturavam, ocupando praticamente o mesmo espaço. De fato, o alojamento se localizava no interior do local de trabalho. Do lado de fora dos quartos, havia objetos e produtos utilizados pela própria empresa, como, por exemplo, alimentos e um refrigerador tipo freezer.

No espaço da sobreloja, onde se localizavam os quartos que alojavam os trabalhadores, não havia banheiro, o que obrigava os empregados a utilizarem a mesma instalação sanitária, no piso térreo. A despeito de trabalharem homens e mulheres naquele estabelecimento, utilizavam a mesma instalação sanitária (a única existente), exatamente pelo fato de não haver separação por sexo.

A manutenção de instalações sanitárias de forma adequada representa importante medida no sentido de garantir meio ambiente do trabalho seguro e saudável, além de garantir conforto para os trabalhadores durante a jornada de trabalho.

**7.11 Deixar de assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para as refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável, em estabelecimentos ou frente de trabalho com menos de 30 trabalhadores.**

Durante a inspeção realizada no interior do estabelecimento, constatou-se que o empregador deixou de assegurar condições de conforto para as refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento e iluminação, contrariando disposição expressa do item 24.3.15.2 da Norma Regulamentadora nº 24, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Conforme salientado acima, o alojamento era localizado na sobreloja da própria pastelaria inspecionada, constituído de dois quartos, ambos de aproximadamente 4 m<sup>2</sup> (quatro metros quadrados). No primeiro, permanecia um empregado e, no segundo, dois empregados (marido e esposa) com um bebê recém-nascido (há 5 dias da data da inspeção). Não havia um limite claro entre o alojamento e o local de trabalho, de forma que eles se misturavam, ocupando praticamente o mesmo espaço. De fato, o alojamento se localizava no interior do local de trabalho. Do lado de fora dos quartos, havia objetos e produtos utilizados pela própria empresa, como, por exemplo, alimentos e um refrigerador tipo freezer.

Os trabalhadores realizavam a tomada de refeições em dois ambientes distintos: a) na sobreloja, ao lado dos quartos, em ambiente carente de ventilação (não havia qualquer janela) e luminosidade e sem qualquer estrutura que lhes garantisse conforto, pois não havia mesas e os empregados comiam sentados sobre as cadeiras com o prato na mão ou com o prato sobre o refrigerador (tipo freezer), sentados em bancos ou cadeiras; b) nos fundos da pastelaria, no próprio local de trabalho, no cômodo onde enrolavam massas de salgado, enquanto atendiam clientes ou realizavam outras tarefas relacionadas à sua atividade laboral. Em nenhuma das duas situações, lhes eram garantidas condições satisfatórias de conforto durante a tomada de refeições.

A garantia de local adequado para a tomada de refeições representa importante medida no sentido de propiciar meio ambiente do trabalho confortável para o empregado durante os intervalos para refeição e descanso.



Os dois locais onde os empregados faziam as refeições

7.12 Manter local de trabalho em estado de higiene incompatível com o gênero de atividade ou executar serviço de limpeza no horário de trabalho ou utilizar processo de limpeza do local de trabalho por processo que não reduza ao mínimo o levantamento de poeiras.

Durante inspeção realizada no dia 18/11/2015 no estabelecimento comercial e nas áreas de vivência, constatou-se que o empregador mantinha local de trabalho em estado de higiene incompatível com o gênero de atividade.

Conforme salientado acima, o estabelecimento comercial era composto, no primeiro piso, de uma área de lanches, em que era realizado o atendimento ao público e o preparo dos alimentos vendidos, e onde havia uma pequena instalação sanitária destinada aos trabalhadores, composta de vaso sanitário e chuveiro e outra instalação sanitária para os clientes. Nos fundos desse pavimento encontrava-se a cozinha e a escada de acesso ao pavimento superior. No pavimento superior havia dois dormitórios; um pequeno cômodo usado como depósito em que também havia uma arara com cabides para roupas; e um cômodo por onde se acessava os demais cômodos e a escada, usado para depósito de mercadorias, máquinas e equipamentos do estabelecimento, bem como, por falta de local apropriado, onde eram guardados os pertences pessoais dos trabalhadores, como roupas, alimentos, bicicleta. No local, não existiam armários, nem janelas.

Verificou-se que o empregador não mantinha o local de trabalho em boas condições de higiene. Três trabalhadores laboravam no estabelecimento no momento da inspeção, nas atividades de atendimento ao público e elaboração dos lanches que eram servidos. Constatou-se que a cozinha da lanchonete encontrava-se extremamente suja, devido à grande quantidade de gordura depositada combinada à poeira e à pouca ou inexistente limpeza. A fritadeira industrial e o piso da cozinha foram os locais que apresentavam pior condição. Próximo a essa

fritadeira encontrava-se a escada para acesso ao piso superior do estabelecimento. Essa escada encontrava-se impregnada de gordura, o que poderia causar a queda de trabalhador por escorregão, fato agravado pela escada não possuir corrimão.

O chão encontrava-se sujo, com restos de farinha, resíduos de alimentos e de gordura assim como as bancadas de trabalho, equipamentos e máquinas usados para a produção de alimentos e produtos, propiciando o surgimento e proliferação de microorganismos e agentes biológicos, contrariando as normas de higiene ambiental nos locais de trabalho. Restou evidente a incompatibilidade entre as atividades desenvolvidas e a falta de higiene da lanchonete, pois o processamento de alimentos deveria ser realizado dentro de padrões mínimos de limpeza e asseio.



Cabe ressaltar que no momento da inspeção havia um bebê recém-nascido, com cinco dias de vida, morando no alojamento, filha dos empregados [REDACTED] exposto à precária condição de higiene do local.

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

No curso da ação fiscal, constatou-se que o empregador deixou de elaborar e, consequentemente, de implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, em desrespeito ao item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.

Além de a inexistência do PCMSO ter sido constatada "in loco" na inspeção realizada no estabelecimento e por meio das entrevistas com os trabalhadores, o empregador foi devidamente

notificado, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos nº 355259181115/01, recebida no dia da inspeção (18/11/2015), a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, o referido Programa, bem como outros documentos comprobatórios do planejamento e implantação de ações de saúde e segurança, como o PPRA. No entanto, tais documentos não foram apresentados pelo empregador, justamente porque o mesmo não os havia elaborado. Questionado, o empregador confirmou a inexistência do referido Programa, mesmo porque sequer providenciou a realização de exames médicos nos trabalhadores, exigência mínima de saúde e segurança do trabalho prevista na legislação (NR-07).

A falta de elaboração e implementação do PCMSO acarreta riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, pois é através dele que se realiza o monitoramento de eventuais exposições a riscos ocupacionais, ou seja, controla-se e previne-se o aparecimento de eventuais doenças ocasionadas ou agravadas pelo trabalho. Além disso, também serve para monitorar outras doenças, não relacionadas ao trabalho, mas que podem ocasionar problemas quando não controladas (diabetes, hipertensão, etc.), bem como para determinar a necessidade da realização de exames médicos e laboratoriais e sua periodicidade, e a realização de campanhas de prevenção ou palestras de orientação sobre determinados assuntos. Assim, tal fato, por si só, enseja a necessidade da lavratura de auto de infração, nos termos do art. 628 da CLT, e de acordo com entendimento do MTE, veiculado por meio da Nota Técnica nº 62/2010/DMSC/SIT, sobretudo porque a ação fiscal iniciou-se e terminou sem que o empregador tenha cumprido sua obrigação legal.

#### **7.14 Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.**

No curso da ação fiscal, constatou-se que o empregador deixou de elaborar e, consequentemente, de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para estabelecimento fiscalizado, contrariando o disposto no item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.

Na atividade econômica desenvolvida pelo empregador, os trabalhadores estão expostos a diversos riscos ocupacionais que podem trazer prejuízos à saúde, como o calor, risco físico, diante das atividades de preparo de alimentos em fornos e fritadeiras, inclusive com possibilidade de queimaduras com óleo fervente; químicos, devido ao uso de produtos para limpeza dos mesmos fornos e fritadeiras, e inclusive de acidentes, com risco de queda ao usar escada sem corrimão pra alcançar alimentos e produtos armazenados na sobreloja do estabelecimento, e ao efetuar a lavagem do piso da lanchonete sem os calçados apropriados.

Além de a inexistência do PPRA ter sido constatada "in loco" na inspeção realizada no estabelecimento e por meio das

entrevisas com os trabalhadores, o empregador foi devidamente notificado, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos nº 355259181115/01, recebida no dia da inspeção (18/11/2015), a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, o referido Programa, bem como outros documentos comprobatórios do planejamento e implantação de ações de saúde e segurança, como o PCMSO. No entanto, tais documentos não foram apresentados pelo empregador, justamente porque o mesmo não os havia elaborado.

A inexistência de um documento base do PPRA no estabelecimento evidencia que o referido Programa não foi elaborado nem implementado, o que dificulta a preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores. Vale dizer que a falta de elaboração e implementação do PPRA acarreta riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, pois fica inviável definir uma metodologia de ação que garanta a preservação da sua saúde e integridade, face aos riscos existentes nos ambientes de trabalho, através da análise dos agentes físicos, químicos e biológicos. Assim, tal fato, por si só, enseja a necessidade da lavratura de auto de infração, nos termos do art. 628 da CLT, e de acordo com entendimento do MTE, veiculado por meio da Nota Técnica nº 62/2010/DMSC/SIT, sobretudo porque a ação fiscal iniciou-se e terminou sem que o empregador tenha cumprido sua obrigação legal.

#### **7.15 Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.**

No curso da ação fiscal, constatou-se que o empregador deixou de submeter todos quatro trabalhadores que laboravam no estabelecimento a exame médico admissional antes que tivessem assumido suas atividades, contrariando o disposto no art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.

A inexistência de exame médico admissional foi constatada durante a inspeção no local de trabalho e permanência dos trabalhadores, por meio de entrevistas com os empregados, que afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de iniciarem suas atividades laborais, nem esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, não sendo avaliados quanto à sua aptidão física e mental para o trabalho desenvolvido.

Notificado à apresentação dos atestados de saúde ocupacionais, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 355259181115/01, recebida em 18/11/2015, o empregador compareceu sem apresentá-los, justamente por não ter submetido os trabalhadores ao referido exame.

A análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem

desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários. Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuíssem.

## 8. - Das Providências

### 8.1 -Da audiência

Aos 23 dias do mês de novembro do ano de 2015, às 09h45min, compareceu nas dependências da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro/RJ, situada na Av. Presidente Antônio Carlos, nº 251, Centro, CEP 20.020-908, Rio de Janeiro/RJ, o Sr. [REDACTED]  
[REDACTED] visto permanente válido até 09/08/2016, nacionalidade chinesa, filho de [REDACTED] nascido em 14/01/1967, data de entrada no Brasil: 21/10/2002, residente e domiciliado [REDACTED]

[REDACTED] acompanhado do Sr. [REDACTED] portador do [REDACTED] expedido no dia 01/12/2012, CPF nº [REDACTED]

[REDACTED] empregada do Escritório de Contabilidade Assistec - Assistência Técnica Contábil LTDA, com a finalidade de participar de reunião com os representantes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), os Auditores-Fiscais do Trabalho [REDACTED]

[REDACTED] Procuradora do Trabalho

[REDACTED] e Defensor Público Federal [REDACTED]

**(ATA DE REUNIÃO DE 23-11-2015- ANEXO III).**

Iniciada a reunião, o auditor-fiscal [REDACTED] explicou a composição e as atribuições do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).

Em continuação, explicou que o conjunto das condições de vida e trabalho dos trabalhadores que realizavam serviços no interior da Pastelaria Grandeza de Icaraí, conhecida também como Pastelaria Oriente, envolvendo irregularidades como, apenas exemplificativamente, pernoite no interior da pastelaria, no andar superior, em edificação com precário estado e conservação, asseio e higiene, que também servia como depósito de materiais de consumo da pastelaria (como ingredientes para confecção de salgados, pape higiênico, canudos, copos descartáveis e guardanapos), de máquina de

fatiamento de frios, de ferramentas (como facão, martelo e chaves de boca), de utensílios materiais de limpeza (como rodos e vassouras), e malas, caixas, bicicleta e outros objetos; cujas dimensões não eram adequadas para alojamento de pessoas de forma confortável; ausência de local adequado para tomada de refeições; inadequação das instalações sanitárias; ausência de exames médicos admissionais; ausência de registro e anotação das Carteiras de Trabalho e Previdência Social; entre outras, caracterizam a submissão destes trabalhadores a condições degradantes. Em decorrência desta situação os contratos de trabalho dos empregados devem ser formalizados e rescindidos, com o pagamento das verbas rescisórias perante a equipe fiscal.

Os Srs. [REDACTED] apresentaram 02 (duas) alterações ao contrato social da PASTELARIA GRANDEZA DE ICARAI LTDA. Na primeira, a Sra. [REDACTED] chinesa, nascida em 25/10/1980, portadora da carteira de identidade [REDACTED] expedida pelo [REDACTED] residente [REDACTED]

[REDACTED] ingressou na sociedade; e o sócio [REDACTED] qualificado acima, retirou-se da sociedade, transferindo a totalidade das suas quotas (R\$ 10.000,00) à sócia então admitida. A segunda alteração contratual, realizada no dia 14 de setembro de 2015, foi feita para que os Srs. [REDACTED] qualificado acima, e [REDACTED] chinesa, nascida em 18/02/1976, portadora da carteira de identidade [REDACTED] expedida pelo [REDACTED]

[REDACTED] Centro Niterói/RJ, ingressassem na sociedade. No mesmo

No que diz respeito às condições de trabalho dos empregados da Pastelaria Oriente e às atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, o Sr. [REDACTED] por intermédio do Sr. [REDACTED], que fala o idioma português, declarou: QUE a o Sr. [REDACTED], conhecido como [REDACTED] é seu cunhado; QUE este trabalhador passou a trabalhar na Pastelaria em junho de 2015; QUE antes o [REDACTED] trabalhava numa outra pastelaria no bairro [REDACTED], de outro proprietário; QUE não conhece o proprietário dessa pastelaria no bairro [REDACTED] QUE o [REDACTED] R\$ 1.800,00 de salário mensal; QUE não desconta moradia e alimentação dos trabalhadores; QUE os trabalhadores podem comer na lanchonete, sem ser descontado no salário; QUE se o [REDACTED] seu cunhado, quiser comprar algo diferente para comer, pode pegar dinheiro no caixa e anotar, para posterior prestação de contas; QUE a esposa do [REDACTED] trabalha na pastelaria desde junho de 2015, tendo ingressado junto com seu esposo; QUE essa trabalhadora recebe R\$ 1.200,00 por mês; QUE existem mais dois trabalhadores na pastelaria,

cujos nomes são [REDACTED] e [REDACTED]; QUE a empregada [REDACTED] brasileira e foi registrada no dia 03/11/2015; QUE essa trabalhadora não foi submetida a exame médico admissional; QUE os trabalhadores de nacionalidade chinesa trabalhavam na informalidade e também não foram submetidos a exame admissional; QUE o trabalhador [REDACTED] recebe R\$ 1.000,00 por mês de salário; QUE os pagamentos de salário são realizados em dinheiro; QUE não são emitidos recibos de pagamento dos salários dos empregados; QUE de março de 2015 a 02/07/2015, trabalhou na pastelaria um outro chinês, cujo nome não se recorda, sem carteira assinada; QUE a pastelaria funciona das 9h00min até as 20h00min de segunda a sexta-feira; QUE aos sábados, o estabelecimento funciona das 9h00min às 17h00min; QUE os chineses preparam os salgados durante o expediente, até o horário de fechamento da pastelaria (20h00min), deixando-os prontos, porém crus; QUE os salgados são guardados no freezer; QUE no dia seguinte, começam a assar e fritar os salgados a partir das 8h00min, para que haja mercadoria pronta no momento que a lanchonete começa a funcionar; QUE os trabalhadores moram no andar superior da pastelaria, desde quando começaram a trabalhar; QUE esse andar superior é utilizado também como depósito de mercadorias de uso diário na lanchonete (farinha, açúcar etc.), bem como de documentos contábeis (notas fiscais etc.); QUE existem duas camas no andar superior da pastelaria; QUE um trabalhador dorme em um dos quartos; QUE o casal de trabalhadores dorme no outro; QUE o casal de trabalhadores tem um bebê recém-nascido, que fica no alojamento do andar superior; QUE não sabe o dia de nascimento do bebê; QUE o alojamento do andar superior possui 1,72 m (um metro e setenta e dois centímetros) de pé direito (altura); QUE os quartos possuem cerca de 4,40 m<sup>2</sup> (quatro metros e quarenta centímetros quadrados); QUE essa situação era provisória, até que os trabalhadores conseguissem local para morar fora da pastelaria; QUE os trabalhadores consomem água mineral de vinte litros; QUE os trabalhadores utilizam as instalações sanitárias existentes na parte interna da pastelaria; QUE forneceu roupas de cama aos empregados alojados na pastelaria; QUE os trabalhadores almoçam no interior da pastelaria; QUE comem carne, frango, arroz e feijão; QUE nos finais de semana, os trabalhadores compram comida típica chinesa, na mercearia perto do Largo do Machado, bairro Flamengo, para consumo; QUE os trabalhadores consomem as refeições na parte de traz do balcão de frutas, dentro da pastelaria; QUE os trabalhadores sentam em bancos, no balcão, na hora do almoço; QUE forneceu avental e luvas aos trabalhadores. Nada mais foi dito nem perguntado.

Em seguida, foi ouvido o trabalhador [REDACTED] conhecido como [REDACTED] que informou ter começado a trabalhar na Pastelaria Oriente no dia 01/06/2015, juntamente com sua esposa [REDACTED] conhecida como [REDACTED] que a sua esposa trabalhava no caixa da pastelaria, até o nascimento do bebê;

que foi contratado para receber R\$ 1.800,00 e, a sua esposa, R\$ 1.200,00.

Logo após, foi chamado o trabalhador [REDACTED], ocasião na qual foi solicitada a apresentação do seu passaporte. O referido empregado possuía dois passaportes, o primeiro, emitido na China, tem carimbo informando que a data de saída daquele país ocorreu dia 15/01/2014. No entanto, ao folhear o passaporte, verificou-se que não há carimbo de entrada no Brasil. Observou-se que as páginas 43 e 44 (frente e verso da mesma folha) do referido documento haviam sido arrancadas, certamente para ocultar a data de entrada no Brasil e os dados do Agente que a permitiu. As páginas 03, 05 e 07 do referido passaporte contêm carimbo de "Cancelado" apostado pelo Consulado Chinês no Brasil. Outro passaporte foi emitido pelo mesmo Consulado, no Rio de Janeiro, no dia 09/06/2014. O passaporte com carimbo de "Cancelado" foi apreendido pela Inspeção do Trabalho, conforme Termo de Apreensão e Guarda e encaminhado para a SRTE/RJ (**Memorando de encaminhamento e Auto de Apreensão- ANEXO IV**). Ato contínuo, por meio da página do Google Tradutor, foi perguntado ao trabalhador o dia que chegou ao país, tendo ele respondido que chegou em janeiro de 2014, ficando até 30/05/2015 sem trabalhar, hospedado na casa de um amigo; que a casa do amigo fica no Rio de Janeiro; que foi convidado pelo [REDACTED] para trabalhar na pastelaria. O trabalhador foi questionado sobre o valor que custou sua passagem da China até o Brasil, tendo respondido que não sabia; da mesma forma, quando perguntado sobre quem pagou pela passagem, respondeu que foi o patrão [REDACTED]

Foi apresentada, pelos auditores-fiscais responsáveis pela fiscalização, planilha com os dados sobre o período de trabalho e as verbas devidas, apurados com base em entrevista com os trabalhadores encontrados em condições degradantes e com o empregador, determinando os montantes devidos nas rescisões contratuais, bem como demais providências para o prosseguimento e encerramento da fiscalização. (**PLANILHA DE CALCULO - ANEXO V**)

Pelos representantes do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria Pública da União foi esclarecido que em razão da caracterização de trabalho em condições degradantes, ocorre hipótese de pagamento de reparação por danos morais individuais aos trabalhadores resgatados, além de reparação pelos danos morais coletivos. Após debate, foi estipulado que cada trabalhador receberá R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de danos morais individuais, bem como que o empregador pagará, R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de danos morais coletivos, dividido em 05 (cinco) parcelas iguais, valor que deverá ser recolhido na conta do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O Sr. [REDACTED], diante da situação encontrada, e após orientação dos representantes do GEFM presentes, se comprometeu a adotar as seguintes providências para regularização dos contratos de trabalho e garantia dos direitos dos empregados encontrados no curso da fiscalização:

- Anotar o contrato de trabalho nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados encontrados em situação de informalidade, sob sua responsabilidade, na Pastelaria Grandeza de Icarai LTDA;

- Realizar os exames médicos demissionais dos trabalhadores;

- Realizar a rescisão contratual, com o pagamento das verbas rescisórias devidas, inclusive do FGTS (este mediante recolhimento bancário), dos trabalhadores encontrados em condições degradantes. Este pagamento fica marcado para o dia 26/11/2015, às 09 horas, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio de Janeiro, conforme combinado com o empregador;

- Realizar o pagamento de danos morais individuais aos trabalhadores, conforme planilha apresentada pelo MPT e pela DPU, mediante recibos.

O pagamento das verbas rescisórias e dos valores de danos morais individuais aos trabalhadores deverá necessariamente ser realizado em dinheiro e acompanhado pelos membros do GEFM. O empregador se responsabilizará por realizar o transporte dos trabalhadores até o local do pagamento.

#### 8.2 - Da Retirada dos trabalhadores

Os 03 (três) trabalhadores encontrados em condições degradantes, quais sejam, [REDACTED]

[REDACTED] foram resgatados pela fiscalização, tendo sido emitidas as devidas guias de seguro-desemprego dos trabalhadores resgatados. Ressalte-se que, após orientações recebidas dos membros do GEFM, o empregador retirou os trabalhadores daquelas condições, acomodando-os no Hotel São Francisco de Icarai, localizado na Rua Dr. Paulo Alves, nº 73, Bairro Ingá, Niterói/RJ, até que as demais providências para prosseguimento da fiscalização fossem adotadas. Além disso, firmou o **Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº 207 e 208/2015 (ANEXO VI)**, comprometendo-se, dentre outras obrigações, a observar as normas de Segurança e Medicina do Trabalho em relação às áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores.

A Resolução Normativa nº 93, de 21 de dezembro de 2010, dispõe sobre a concessão de visto permanente ou permanência no Brasil a estrangeiro considerado vítima do tráfico de pessoas e se aplica aos trabalhadores supramencionados.

### 8.3 - Da finalização do contrato com o Pagamento das verbas rescisórias e emissão das guias do seguro desemprego.

Na data de 26 de novembro de 2015, pela manhã, o empregador compareceu à SRTE/ (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio de Janeiro) e comprovou o registro e anotação da CTPS dos trabalhadores encontrados em situação irregular no estabelecimento, e que foram resgatados pela fiscalização. Da mesma forma, efetuou o pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores, **(ANEXO VII- TERMOS DE RESCISÕES)**, na presença da equipe fiscal, ocasião em que foi emitida e entregue as guias de seguro-desemprego dos trabalhadores resgatados **(ANEXO VIII- CÓPIAS DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO)**.

Dos documentos solicitados em NAD, referentes aos trabalhadores da lanchonete, foram apresentados: Livro de Registro de Empregados, Atestados Médicos e Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho. Foi concedido prazo até o dia 18 de dezembro de 2015 (comprovação por e-mail) para o empregador comprovar o recolhimento do GFIP e GRRF com Relação de Empregados e comprovante de pagamento do FTS mensal e rescisório; CAGED de admissão e desligamento de todos os trabalhadores do estabelecimento e comprovante de retificação da data de admissão da empregada Bruna Gomes da Silva, constante no Livro de Registro de Empregados, alterada de 03-11-2015 para 01-10-2015. **(ANEXO IX- TERMO DE REGISTRO DE INSPECÇÃO)**.

Trabalhadores resgatados e que receberam a guia do seguro-desemprego:

|             |                           |
|-------------|---------------------------|
| Trabalhador | Nr. Seguro-<br>Desemprego |
|             |                           |

No caso da trabalhadora chinesa [REDACTED] não foi emitido a guia do seguro desemprego do trabalhador resgatado, tendo em vista, que no momento da fiscalização a mesma, encontrava-se licenciada do trabalho pelo motivo da gravidez, sendo alcançada pela estabilidade gestante, impedida de ser desligada da empresa. Por este motivo o empregador assinou um Termo de Aditamento ao TAC (Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta) N.º 207/2015, acrescentando o parágrafo 1.º e 2.º na clausula terceira, onde se comprometeu: "§ 1.º- No caso da trabalhadora resgatada [REDACTED] não será procedida a rescisão do contrato de trabalho, em razão da estabilidade gestante, prevista na alínea 'b' do inc. II do art. 10 no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias c/c art. 391 - A da CLT, com redação acrescida pela Lei 12.812/2013, sob pena do pagamento de multa diária

('astreinte') no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento, reversível ao FAT;

§ 2.º - O empregador manterá a empregada em licença maternidade pelo prazo de 120 dias a contar do nascimento da menor [REDACTED], conforme estabelecido no art. 7.º, inciso XVIII, da [REDACTED] devendo arcar com o pagamento do benefício previdenciário (RGPS) do salário-maternidade, calculado no valor da remuneração mensal, sendo que o empregador poderá proceder à compensação contábil pertinente com o INSS, nos termos da Lei 8.213/91, sob pena do pagamento de multa diária ('astreinte') no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por descumprimento, reversível ao FAT." (TERMO DE ADITAMENTO AO TAC N.º 207/2015 - ANEXO X).

#### 09 - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 21 (vinte e um) Autos de Infração; dos quais, 06 (seis) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 15 (quinze) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador (ANEXO XI- CÓPIA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO).

No estabelecimento foi possível avaliar as condições relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Constatou-se, também, a não aplicação de diversos preceitos estatuídos nas Normas Regulamentadoras, cujos relatos completos das situações encontradas constam do corpo dos correspondentes autos de infração.

| Nº do AI     | Ementa  | Descrição   | Capitulação                     |
|--------------|---------|---|---------------------------------|
| 1. 208419977 | 0000108 | Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.                         | Art. 41, <i>caput</i> , da CLT. |
| 2. 208420070 | 0000019 | Admitir empregado que não possua CTPS   | Art. 13, <i>caput</i> , da CLT  |
| 3. 208420096 | 0000167 | Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho  | Art. 58, <i>caput</i> da CLT    |
| 4. 208420100 | 0011460 | Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.   | Art. 464 da CLT.                |
| 5. 208420169 | 0013986 | Deixar de efetuar, até o 5.º dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado | Art. 459, parágrafo 1.º da CLT. |

|     |           |          |   |  |
|-----|-----------|----------|---|--|
| 6.  | 208420274 | 0009784  | Deixar de Depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS  | Art.23, parágrafo 1.º inciso I, da Lei 8.036/90.                 |
| 7.  | 208420312 | 12411141 | Manter alojamento sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.  | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.5.12 da NR 24             |
| 8.  | 208420347 | 1242172  | Manter alojamento com pé-direito inferior ao previsto na NR-24.   | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.5.6 da NR 24              |
| 9.  | 208420355 | 1242270  | Deixar de dotar os alojamentos de armários individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24.    | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.5.21 da NR 24             |
| 10. | 208420380 | 1241060  | Manter alojamento cuja área de circulação interna, nos dormitórios, tenha largura inferior a 1 m.   | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.5.5 da NR 24              |
| 11. | 208420428 | 1242300  | Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos. | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "a" da NR 24 |
| 12. | 208420436 | 1240250  | Manter instalações sanitárias sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24.  | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.1.21 da NR 24             |
| 13. | 208420444 | 1240013  | Manter áreas destinadas aos sanitários com dimensões inferiores às mínimas essenciais.  | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.1.2 da NR 24              |
| 14. | 208420452 | 1241648  | Deixar de disponibilizar, no conjunto de instalações sanitárias, um lavatório para cada 10 trabalhadores.                                     | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.1.8 da NR 24              |
| 15. | 208420461 | 1240323  | Manter instalações sanitárias que se comuniquem diretamente com os locais de trabalho e/ou com os locais destinados às refeições.             | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.1.25.1 da NR 24           |
| 16. | 208420487 | 1241583  | Deixar de manter instalações sanitárias ou manter instalações sanitárias que não sejam separadas por sexo.                                    | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.1.2.1 da NR 24            |
| 17. | 208420517 | 1242067  | Deixar de assegurar aos trabalhadores condições   | Art. 157, inciso   |

|     |           |         |  |   |
|-----|-----------|---------|--|---|
|     |           |         | suficientes de conforto para as refeições, em local que atenda aos requisitos de limpeza, arejamento, iluminação e fornecimento de água potável, em estabelecimentos ou frente de trabalho com menos de 30 trabalhadores.  | I da CLT, c/c item 24.3.15.2 da NR 24                         |
| 18. | 208420525 | 1242474 | Manter local de trabalho em estado de higiene incompatível com o gênero de atividade ou executar serviço de limpeza no horário de trabalho ou utilizar processo de limpeza do local de trabalho por processo que não reduza ao mínimo o levantamento de poeiras. | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 24.7.5 da NR 24           |
| 19. | 208420541 | 1070592 | Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.   | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 7.3.1 alínea "a" da NR 7  |
| 20. | 208420550 | 1090429 | Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.   | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 9.1.1 da NR 9             |
| 21. | 208420568 | 1070088 | Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.   | Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a" da NR 7 |

## VI - CONCLUSÃO

De acordo com o exposto neste relatório, restou constatada pelo GEFM a submissão, pelo empregador acima qualificado, a condições degradantes de trabalho, dos trabalhadores encontrados na lanchonete Oriente.

Durante as inspeções realizadas no estabelecimento, verificamos in loco diversas irregularidades que apontaram para um quadro de degradação das condições de trabalho fornecida aos trabalhadores. A análise do conjunto dessas irregularidades demonstra a situação degradante, o que foi detalhadamente descrito nos autos de infração em anexo.

Constatamos, pois, que as condições de saúde, segurança, higiene e conforto dos empregados eram degradantes e aviltava a dignidade desses trabalhadores a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-los e acompanhar o pagamento das verbas

rescisórias desses obreiros, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa nº 91/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

O cenário encontrado pela equipe fiscal também vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República - a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Por derradeiro, a situação em que encontramos referidos trabalhadores está também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força cogente própria das leis ordinárias, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Concluímos pela submissão a condições degradantes de trabalho dos trabalhadores acima descrito pelo já referido empregador, situação indiciária de submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme capitulado no Artigo 149 do Código Penal.

Brasília - DF, 07 de dezembro de 2015.

Auditor Fiscal do Trabalho  
Coordenador de Equipe do Grupo Móvel

**Auditor Fiscal do Trabalho  
Subcoordenador de Equipe Grupo Móvel**