



RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

CNPJ 61.186.888/0016-70

CNPJ 61.186.888/0019-12

CNPJ 61.186.888/0020-56

Período: 11.04.2016 a 31.08.2016



LOCAL: Belo Horizonte/MG e Contagem/MG

ATIVIDADE: Comércio de bebidas



Sumário

LISTA DE ANEXOS	2
EQUIPE	3
DO RELATÓRIO	4
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	4
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	6
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	7
5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA	7
6. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA	10
7. DA JORNADA DE TRABALHO	13
7.1. Da jornada exaustiva de trabalho	13
7.1.1. Aspectos conceituais e jurídicos da jornada exaustiva	14
7.1.2. Da jornada exaustiva constatada	16
A) Do modelo de distribuição de mercadoria	16
B) Da auditoria da jornada de trabalho e resultados encontrados	20
7.2. Prorrogação da jornada diária além do limite legal	26
7.3. Deixar de garantir intervalo interjornada	27
8. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA	29
8.1. Identificação das empresas terceirizadas	29
8.2. Do detalhamento da atividade de distribuição dos produtos	35
8.3. Da ilicitude da terceirização	38
8.3.1. Da essencialidade da atividade desenvolvida pelos terceirizados no modelo de negócios da empresa SPAL	40
8.3.2. Dos contratos de prestação de serviço firmados entre as terceirizadas e SPAL	42
8.3.3. Do controle de diversos aspectos da prestação dos serviços por meio do Programa de Gestão de Transportadoras (PGT) e outras formas de avaliação das terceirizadas	43
8.3.4. Das exigências de identificação da Coca Cola nos veículos e uniformes	46
8.3.5. Das normas de conduta impostas aos terceirizados fora do estabelecimento da SPAL	47
8.3.6. Da necessidade de frequentes reuniões (semanais/mensais) e treinamentos com empregados das terceirizadas (encarregados e/ou motoristas e ajudantes)	49
8.3.7. Do controle da atividade dos terceirizados através do monitoramento de seus caminhões	51
8.3.8. Do controle da atividade dos terceirizados através de e-mails e telefonemas várias vezes ao dia	54
8.3.9. Da absoluta dependência dos terceirizados em relação à SPAL para resolver os variados e frequentes problemas surgidos nas entregas	55
8.3.10. Da ingerência da SPAL nos contratos de trabalho dos terceirizados (aprovação de contratação e aplicação de punição)	61
8.3.11. Da ingerência da SPAL no quadro societário das empresas terceirizadas	64
8.4. Da precarização das condições de trabalho decorrente da terceirização ilícita	64
8.4.1. Do patamar remuneratório e demais benefícios	65
8.4.2. Dos motoristas autônomos	66
8.4.3. Da exclusividade e possível dependência econômica das terceirizadas em relação à SPAL	67
9. CONCLUSÃO	70



LISTA DE ANEXOS

Ofício do Ministério Público do Trabalho solicitando fiscalização.....	B0001-B0007
Notificações para Apresentação de Documentos.....	B0008-B0022
Comprovantes de inscrição no CNPJ da Spal.....	B0023-B0027
Ata de assembleia geral extraordinária realizada em 01/07/2016 da Spal.....	B0028-B0032
Ata de assembleia geral ordinária e extraordinária realizada em 30/04/2015 da Spal.....	B0033-B0039
Estatuto Social da Spal.....	B0040-B0049
Extratos do Relatório de Sustentabilidade da Spal.....	B0050-B0051
Relação de filiais em Minas Gerais da Spal.....	B0052
Slides do Programa de Gestão de Transportadoras.....	B0053-B0054
Slides do Treinamento de Integração Logística.....	B0055-B0061
Extratos de consulta à base da Receita Federal do Brasil da Spal e Remil.....	B0062-B0063
Contratos de prestação de serviços da Spal com as empresas terceirizadas e seus respectivos documentos constitutivos e comprovantes de inscrição no CNPJ.....	B0064-B0318
Termos de declaração.....	B0319-B0470
Planilhas consolidadas das horas extraordinárias da Spal Contagem em ordem alfabética e em ordem decrescente das médias.....	B0471-B0477
Planilhas consolidadas das horas extraordinárias da Spal Universitários em ordem alfabética e em ordem decrescente das médias.....	B0478-B0481
Tabela comparativa das cláusulas da CCT do transporte rodoviário de BH/Contagem e o ACT firmado pela Spal com o sindicato da categoria.....	B0482-B0485
Comparativo Spal x terceirizadas.....	B0486
Instrumentos de negociação coletiva.....	B0487-B0552
Termos de notificação para cessação da jornada exaustiva.....	B0553-B0557
Resposta da empresa a notificação para cessação da jornada exaustiva.....	B0558-B0564
Ofícios encaminhados à AGU e MPT.....	B0565-B0568
Ata da reunião com os sindicatos dos rodoviários realizada em 16/08/2016.....	B0569-B0570
Documentos enviados pelos sindicatos e pela Spal relativos à negociação coletiva para extração de jornada em até 4 horas diárias.....	B0571-B0580
E-mails trocados com as empresas fiscalizadas referentes a benefícios previstos em instrumentos de negociação coletiva.....	B0581-B0593
Cópias dos autos de infração lavrados.....	B0594-B0730
Espelhos de ponto da Spal Contagem.....	B0731-B1493
Espelhos de ponto da Spal Universitários.....	B1494-B1959



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO

[REDACTED]

[REDACTED]

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

[REDACTED] Procurador do Trabalho



DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

Razão social: Spal Indústria Brasileira de Bebidas S/A

CNAE: 46.35-4-02 – Comércio atacadista de cerveja, chope e refrigerante.

As unidades de distribuição são conhecidas como Unidade da Pampulha, Universitários e Contagem, conforme abaixo identificadas:

I – Unidade Pampulha

CNPJ: 61.186.888/0016-70

ENDEREÇO: Rod. Anel Rodoviário Celso Mello Azevedo, nº 16.700, Km 17, bairro Sumaré, Belo Horizonte/MG CEP 31250-920

II – Unidade Universitários

CNPJ: 61.186.888/0019-12

ENDEREÇO: Rod. Anel Rodoviário Celso Mello Azevedo, nº 20.300, Km 21,5, bairro Maria Virgínia, Belo Horizonte/MG CEP 31155-615

III – Unidade Contagem

CNPJ: 61.186.888/0020-56

ENDEREÇO: Av. Ápio Cardoso, nº 20, Letra B, bairro Cincão, Contagem/MG CEP 32371-615

A sociedade é administrada por uma diretoria composta de no mínimo 4 e no máximo 10 Diretores, acionistas ou não, residentes no país, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, conforme consta do Estatuto Social de empresa de 30 de abril de 2015.

Consta na Receita Federal o seguinte responsável pelas unidades:

Sr. [REDACTED]

Endereço: R. [REDACTED]

O Sr. [REDACTED]



2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	1690
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	179
Resgatados - total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes. (entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	00
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$ 0,00
Valor líquido recebido	R\$ 0,00
FGTS/CS recolhido	R\$ 0,00
Valor Dano Moral Individual	00
Valor/passagem e alimentação de retorno	00
Número de Autos de Infração lavrados	12
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00
Trabalhadores vítimas de tráfico de pessoas	00



3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

UNIDADE CONTAGEM (CNPJ 61.186.888/0020-56)				
	Nº Auto de Infração	Ementa	Capitulação	Descrição
1	21.013.672-3	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
2	21.013.923-4	001681-0	Art. 235-C, caput da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.	Prorrogar a jornada diária de trabalho do motorista profissional e/ou do ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista por lapso de tempo superior a 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por mais de 4 (quatro) horas extraordinárias.
3	21.013.926-9	001685-3	Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.	Deixar de garantir, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas de descanso no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.
4	21.016.662-2	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
5	21.025.526-9	001653-5	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 6º, inciso II da Portaria nº 1.129, de 23/07/14, do Ministro do Trabalho e Emprego.	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

UNIDADE UNIVERSITÁRIOS (CNPJ 61.186.888/0019-12)				
	Nº Auto de Infração	Ementa	Capitulação	Descrição
6	21.013.662-6	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
7	21.013.907-2	001681-0	Art. 235-C, caput da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.	Prorrogar a jornada diária de trabalho do motorista profissional e/ou do ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista por lapso de tempo superior a 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por mais de 4 (quatro) horas extraordinárias.
8	21.013.921-8	001685-3	Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.	Deixar de garantir, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas de descanso no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.
9	21.016.686-0	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
10	21.025.524-2	001653-5	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 6º, inciso II da Portaria nº 1.129, de 23/07/14, do Ministro do Trabalho e Emprego.	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.



UNIDADE PAMPULHA (CNPJ 61.186.888/0016-70)				
	Nº Auto de Infração	Ementa	Capitulação	Descrição
11	21.016.701-7	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
12	21.025.512-9	001653-5	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 6º, inciso II da Portaria nº 1.129, de 23/07/14, do Ministro do Trabalho e Emprego.	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A SRTE/MG recebeu entre os anos de 2013 a 2104 diversas comunicações de sentenças judiciais das Varas de Trabalho de Belo Horizonte, relatando sérias irregularidades trabalhistas envolvendo diversos temas, mas, especialmente, quanto ao atributo jornada de trabalho e terceirizações ilícitas com cooperativas na então denominada Refrigerantes Minas Gerais Ltda e que teria sido sucedida¹ pela SPAL Indústria Brasileira de Bebidas S.A.

Também há solicitações do Ministério Público do Trabalho da 3ª Região de inspeção do trabalho para verificação de terceirização ilícita, através da contratação de cooperativas, conforme OFÍCIO/PRT 3/Belo Horizonte/N.º 12066.2014, datado de 21 de março de 2014, sendo reiterados pelos Ofícios n.º 43284.2014, de 25 de setembro de 2014, n.º 45752.2015, de 09 de abril de 2015, e n.º 172317.2015, de 11 de novembro de 2015.

Considerando que na decisão do Processo n.º 01682-2013-503-0005, de 05 de junho de 2014, da 5ª Vara do Trabalho, o Juiz do Trabalho alertou para as "condições degradantes de trabalho a que os empregados da ré estão expostos em razão de jornadas de trabalho extenuantes", planejou-se ação fiscal com intuito do enfrentamento desta questão e da terceirização ilícita.

5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA

Conforme apurado através de análise documental e entrevistas com seus prepostos, a SPAL integra o grupo econômico FEMSA (Fomento Econômico Mexicano). Fundado em 1890 no México e presente em 10 países, a FEMSA é o maior engarrafador de produtos Coca Cola (*The Coca-Cola Company*) do mundo, com 64 unidades fabris e 329 centros de distribuição, conforme constante de seu Relatório de Sustentabilidade 2015 e informações disponíveis em seu *website* (<https://www.coca-colafemsa.com/sostenibilidad.html>)

¹ A relação entre as empresas Refrigerantes Minas Gerais Ltda (conhecida como Remil) e Spal Indústria Brasileira de Bebidas S/A não foi objeto de investigação na ação fiscal. Ao que parece, a Remil foi parcialmente cindida, dando origem à Pristine Indústria Brasileira de Bebidas Ltda (CNPJ 10.356.520/0027-24), a qual teria sido incorporada pela Spal. Todas essas empresas pertenceriam ao grupo FEMSA.



(extratos em anexo às fls. B0050-B0051). No Brasil, o grupo detém 37% do volume de produtos Coca-Cola consumidos.

Abaixo, reproduzimos trecho do referido Relatório de Sustentabilidade, que ilustra a atividade das empresas FEMSA e SPAL, qual seja, engarrafamento de produtos Coca Cola, distribuição primária (desde as instalações de engarrafamento até os centros de distribuição) e distribuição secundária (desde os centros de distribuição até os pontos de venda). Os pontos de venda são supermercados, bares, restaurantes, lanchonetes, padarias, boates, mercearias, distribuidoras de bebidas, etc. onde os produtos Coca Cola podem ser adquiridos pelos consumidores finais.



No Brasil, o grupo FEMSA possui nove instalações de engarrafamento e 38 centros de distribuição. Parte dessas instalações de engarrafamento e desses centros de distribuição são operados pela empresa SPAL, sediada em São Paulo e com filiais em vários estados do Brasil. Em Minas Gerais, são 12 unidades, conforme informações de seu gerente territorial de operações (anexo às fls. B0384-B0387) e relação de filiais fornecida (anexo às fls. B0052).

O objeto social da SPAL encontra-se definido no art. 3º de seu estatuto social, que transcrevemos:

"A sociedade tem por objetivo: (a) Fabricar e comercializar, incluindo via importação ou exportação, refrescos, refrigerantes, na forma líquida e solúvel, sucos de frutas, naturais ou artificiais, água mineral e outras bebidas, alcoólicas ou não alcoólicas, em qualquer forma ou apresentação; (b) Fabricar e comercializar, incluindo via importação ou exportação, equipamentos para bebidas pós-misturadas (Post Mix) e chope, incluindo tanques, tambores e/ou barris; (c) Fazer parte ou ter participação em outras sociedades; (d) Administrar bens de renda próprios; e (e) Prestação de serviços administrativos e similares."



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Note-se que a comercialização dos produtos compreende necessariamente a sua distribuição nos pontos de venda, isto é, a entrega dos produtos, pela própria SPAL, nos estabelecimentos de seus clientes (supermercados, bares, restaurantes, lanchonetes, padarias, boates, etc.), o que, neste esquema, é chamado de distribuição secundária.

A presente ação fiscal circunscreveu-se a apenas três estabelecimentos da empresa, filiais conhecidas como Pampulha, Universitários e Contagem. Essas filiais são justamente centros de distribuição: têm por atividade a venda (para os pontos de venda) e a distribuição secundária dos produtos. Grande parte desses produtos é proveniente da instalação de engarrafamento situada em Itabirito/MG, mas também vem de fábricas em Linhares/ES e Jacareí/SP. Além dos produtos Coca Cola, essas unidades da SPAL também distribuem algumas outras marcas de cerveja.

- 1) Unidade Pampulha: SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ 61.186.888/0016-70, bairro Sumaré, Belo Horizonte/MG, local onde era anteriormente realizada a fabricação dos produtos da marca Coca Cola, a qual foi transferida em 2015 para o município de Itabirito, às margens da Rodovia BR 040. Alguns trabalhadores ainda estão vinculados ao CNPJ da unidade conhecida como Bodega (CNPJ 61.186.888/0090.69);
- 2) Unidade Universitários: SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ 61.186.888/0019-12, bairro Maria Virgínia, Belo Horizonte/MG;
- 3) Unidade Contagem: SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ 61.186.888/0020-56, bairro Cincão, Contagem/MG.

A filial Pampulha é dedicada aos chamados clientes MESP, ou Mercados Especiais (também conhecido como Key Account). MESP é o termo que designa as grandes redes de supermercados. As filiais Universitários e Contagem são dedicadas a clientes de menor porte (bares, boates, lanchonetes, padarias, etc.), situados em Belo Horizonte e em vários outros municípios, como Betim, Nova Lima, Ribeirão das Neves, Ibité, Santa Luzia, Sabará, Raposos, Rio Acima, Brumadinho, Esmeraldas, Ibité, Capim Branco, Pedro Leopoldo, São José da Lapa, Vespasiano e até mesmo Conselheiro Lafaiete e vizinhança (Carandaí, Cristiano Ottoni, Ouro Branco, Congonhas, entre outros).

Nas palavras do chefe de vendas da SPAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0376-B0378):

"[...] QUE é responsável pela área comercial dos clientes MESP (Mercados Especiais); QUE clientes MESP são as grandes redes de supermercado de Belo Horizonte, como Carrefour, Extra, Supermercados BH, etc.; [...] QUE a distribuição dos produtos aos clientes é sempre feita pela Coca Cola, seja pela Spal ou por outra empresa do grupo Coca Cola, como no caso de grandes volumes de cerveja, em que a entrega é feita no cliente pela própria cervejaria; QUE esta entrega pela cervejaria está mudando e futuramente será toda feita pela Spal; QUE em nenhuma hipótese os clientes, seja o mercado especial, seja o cliente tradicional (bares, lanchonetes, mercearias, etc.), buscam os produtos na Spal e que isso é uma norma da empresa; QUE não tem a menor possibilidade de os clientes retirarem os produtos na Spal, pois a Spal não foi organizada para funcionar dessa forma; [...] QUE a Coca Cola tem de 200 a 300 produtos diferentes; QUE sabe que a forma de distribuição dos grandes fabricantes concorrentes é como a da Coca Cola, ou seja, os próprios fabricantes entregam os produtos nos clientes, seja loja a loja, seja nos centros de distribuição dos clientes; QUE a atividade da Unidade Pampulha da Spal é ser o centro de distribuição da fábrica para os clientes "Key Account"; QUE as demais unidades recebem da mesma maneira, os mesmos produtos, das mesmas fábricas e também são centros de distribuição, sendo a diferença apenas o tipo de cliente para o qual entregam; QUE as unidades da Spal recebem das fábricas de Itabirito/MG, Linhares/ES e Jacareí/SP, conforme o tipo de produto; QUE a entrega é feita por frota própria e por terceirizados, não havendo diferença de cliente que cada um atende; [...]".



Como se verá com mais detalhes sob o item 8.2, após as vendas, a distribuição secundária envolve um complexo de atividades, desde o planejamento, montagem das cargas nos caminhões, roteirização até a efetiva entrega dos produtos nos clientes (pontos de venda) da SPAL.

6. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

Trata-se de ação fiscal desenvolvida pelo Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTE/MG, com acompanhamento de Membro do Ministério Público do Trabalho.

Realizado o devido planejamento, com intuito de apurar as diversas comunicações de irregularidades constatadas em processos judiciais nas varas trabalhistas de Belo Horizonte e Contagem, feitas por magistrados que nelas atuavam, corroboradas por solicitação do Ministério Público do Trabalho para verificação de terceirização ilícita, a ação fiscal foi empreendida a partir da manhã do dia 11 de abril de 2016 na Unidade Pampulha da Coca Cola. Foi constatado que a empresa, SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ 61.186.888/0016-70, tinha trabalhadores diretos na administração, vendas e na preparação das cargas dos caminhões, sendo que o restante da distribuição daquela unidade até os grandes clientes (hipermercados, supermercados, distribuidoras de bebidas) era toda realizada por terceiros, mediante contrato de prestação de serviços e fornecimento de veículos, motoristas, ajudantes e encarregados. Nesta Unidade Pampulha toda a distribuição era feita por 5 (cinco) empresas terceiras. A terceirização será melhor esclarecida no item 8 deste relatório.

A equipe realizou contato com o setor de recursos humanos para melhor compreensão da gestão das atividades desenvolvidas naquele estabelecimento e entregou termos de NAD - Notificação para Apresentação de Documentos - dirigidos à SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, como também às terceiras envolvidas no sistema de distribuição dos produtos da Coca Cola.

À tarde, no mesmo dia, a equipe inspecionou a Unidade Universitários, SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ 61.186.888/0019-12, distante da primeira unidade cerca de 4,5 km. Esta unidade é responsável pela distribuição dos produtos da Coca Cola no comércio varejista de Belo Horizonte. Constatou-se que grande parte da distribuição, inclusive nas funções de motoristas e ajudantes, é realizada por empregados próprios, havendo uma pequena parcela de empregados terceirizados executando as mesmas tarefas. Ao verificar alguns espelhos de pontos dos trabalhadores diretos envolvidos com a distribuição, a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou extrapolação de jornadas de trabalho com regularidade e em quantitativo que não respeitavam os limites legais.

Foram entregues os termos de NAD - Notificação para Apresentação de Documentos - dirigidos àquela Unidade Universitários, como também às 4 (quatro) empresas terceiras, prestadoras de serviço naquele estabelecimento.

Nos dias 15 e subsequentes a Auditoria Fiscal do Trabalho recebeu as documentações notificadas e passou a analisar cada situação das duas unidades e suas terceiras. Documentações suplementares foram solicitadas nas reuniões agendadas ou mediante correio eletrônico.

Em decorrência da proximidade entre as Unidades de Belo Horizonte e Contagem, programou-se inspeção na Unidade da Spal em Contagem, tendo a equipe se deslocado até o local na tarde do dia 5 de maio de 2016. Constatou-se que nesta Unidade grande parte da distribuição é realizada por empregados próprios, tendo apenas duas empresas terceiras executando as mesmas tarefas, sendo que uma delas (AD



Comércio e Distribuição Ltda) fazia a distribuição na Região de Conselheiro Lafaiete e a outra empresa terceira prestava serviço com apenas dois caminhões. Neste mesmo dia foram entrevistados os trabalhadores no centro de distribuição e entregues os termos de NAD - Notificação para Apresentação de Documentos.

Na semana seguinte a equipe se reuniu para consolidar as análises documentais realizadas pelos seus componentes e definir os procedimentos fiscais a serem adotados. Entendeu-se que a terceirização empreendida pelos estabelecimentos e as jornadas de trabalho exigidas dos trabalhadores da distribuição deveriam ser melhor compreendidas, em suas extensões e seu *modus operandi*, mediante a tomada a termo de declarações de trabalhadores, prepostos e representantes das empresas terceiras e da SPAL. Assim procedeu-se e foram agendados os dias 19, 20, 23 e 24 para registrar os depoimentos dos empregados previamente selecionados e notificados a comparecer na SRTE/MG. No dia 31 de maio, uma parte da equipe visitou o galpão de distribuição da AD Comércio e Distribuição Ltda em Conselheiro Lafaiete e lavrou a termo depoimentos de outros empregados.

Nos dias 20 e 24 de junho, a Auditoria Fiscal do Trabalho tomou a termo as declarações do Supervisor de Roteirização da Unidade Pampulha, Sr. [REDACTED] e outros empregados envolvidos com o setor de vendas de cada unidade.

Os meses de junho e julho foram reservados para a consolidação e confecção de planilhas das jornadas extraordinárias executadas pelos motoristas e ajudantes de entrega das unidades Universitário e Contagem. Os dados foram extraídos dos espelhos de pontos do período de 16 de agosto de 2015 a 15 de março de 2016. Como critério objetivo para enquadrar as jornadas extraordinárias como jornadas exaustivas definiu-se a execução da média mensal de 80 horas extraordinárias, sendo desprezados os meses em que o trabalhador não estava em atividade, seja por férias, falta, licença ou não admitido, em prazo superior a 10 (dez) dias naquele mês. **Em tal situação, nas duas unidades, resultou na constatação de 179 empregados submetidos a jornadas exaustivas, hipótese de conduta criminal prevista no art. 149 do Código Penal como trabalho análogo ao de escravo.**

Lavrados os Autos de Infração correspondentes agendou-se reunião com a SPAL, sendo solicitado que comparecesse o Gerente da empresa, para receber da Auditoria Fiscal do Trabalho informações sobre todo o conteúdo e andamento da fiscalização em curso. Assim, no dia 12 de agosto de 2016, compareceu à Sede da SRTE/MG o Gerente Territorial de Operações, Sr. [REDACTED], que é o responsável por gerenciar as 9 (nove) unidades da SPAL em Minas Gerais, estando entre elas as três unidades abrangidas pela fiscalização do trabalho. Inicialmente, tomou-se a termo as declarações do gestor da SPAL com o intuito de esclarecer a escala hierárquica da empresa e como são tomadas as decisões que impactam na vida funcional dos trabalhadores da distribuição. Encerrada esta etapa, foi esclarecido sobre a ação fiscal em curso e sobre as definições tomadas pela equipe fiscal, sendo entregue as Notificações n.º 022314120816/0001 e 022314120816/0002 (em anexo às fls. B0053-B0057), determinando: 1) a cessação imediata das jornadas extraordinárias até então exigidas dos motoristas e ajudantes de entrega; 2) garantir o usufruto de intervalo interjornada de 11 (onze) horas, em conformidade com o previsto no art. 235-C da CLT, § 3º; 3) garantir às vítimas de trabalho análogo ao de escravo a rescisão contratual com todos os direitos trabalhistas garantidos, na modalidade despedida sem justa causa motivada pelo empregador; e 4) garantir à Auditoria Fiscal do Trabalho a realização de reunião com os trabalhadores caracterizados com jornada exaustiva para os esclarecimentos sobre a ação fiscal. Ressalta-se que o item 3 (três) foi notificado em decorrência das providências impostas à Auditoria Fiscal do Trabalho, contidas na Instrução Normativa n.º 91, de 5 de outubro de 2011, especialmente seu art. 14, inciso III, e também no art. 2º-C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que determina que o trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do



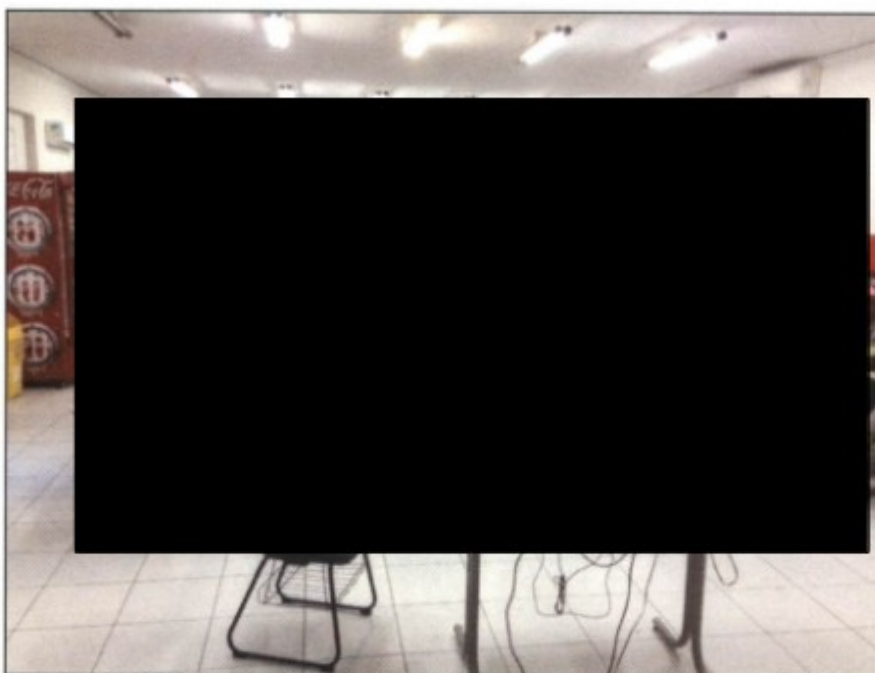
Ministério do Trabalho e Emprego, seja dessa situação resgatado. Também na oportunidade foram entregues os autos de infração lavrados em desfavor da SPAL nas três unidades.

Como a Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, que regula a profissão dos motoristas, excepcionalmente admite a possibilidade da execução de horas extraordinárias acima de 2 horas, até 4 horas diárias, desde que haja instrumento de negociação coletiva neste sentido, entre o Sindicato profissional e empresa, e, como o Gerente Territorial de Operações havia mencionado que isso foi feito na negociação coletiva de 2016 (ainda não levada a registro no MTE), a equipe fiscal achou por bem pedir esclarecimento sobre o assunto com os respectivos sindicatos da categoria.

Assim, no dia 16 de agosto de 2016, foi realizada na Sede da SRTE/MG reunião da equipe Fiscal do Trabalho com os representantes dos Sindicatos dos Trabalhadores do Transporte Rodoviário das bases de Belo Horizonte e Contagem, onde se informou sobre a ação fiscal e seus resultados. Os sindicalistas informaram que nos acordos anteriores não havia a previsão em instrumento coletivo da autorização para realização de horas extraordinárias acima de 2h diárias, além de relatarem a dificuldade de contato com os trabalhadores da SPAL e a resistência da empresa em corrigir as irregularidades apontadas pelos Sindicatos. Foi lavrada ata desta reunião (em anexo às fls. B0569-B0570). Foi solicitado aos sindicatos que encaminhassem à Fiscalização a atas das reuniões de negociação. O mesmo foi solicitado à SPAL. Os documentos recebidos seguem em anexo às fls. B0571-B0580.

No dia 17 de agosto de 2016, a SPAL encaminhou, via correio eletrônico, a resposta às Notificações 022314120816/0001 e 022314120816/0002. No documento (em anexo às fls. B0558-B0564), informou considerar que os empregados da empresa não eram submetidos às jornadas exaustivas, que as extrapolações teriam sido pontuais, devidamente remuneradas e que a empresa obteve acordo coletivo autorizando o trabalho extraordinário de 4 (quatro) horas diárias. Por fim, sustentou que, inexistindo previsão que amparasse a rescisão dos contratos de trabalho por determinação da Fiscalização ou mesmo a realização de reunião com os trabalhadores, caberia aos que estivessem insatisfeitos recorrer ao Poder Judiciário.

Nos dias 19 e 22 de agosto de 2016, com acompanhamento da Polícia Federal (dia 19) e Polícia Rodoviária Federal e Militar (dia 22), a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho se dirigiu aos dois locais de trabalho, por volta das 6h da manhã de cada dia, realizando reunião com os trabalhadores presentes naquelas datas, informando sobre a ação fiscal e seus resultados, sobre a caracterização de trabalho análogo ao de escravo e seu impacto em suas relações de trabalho, vida e saúde, sobre a negativa da empresa em proporcionar o afastamento dos empregados prejudicados pela sua conduta e os desdobramentos da ação fiscal com os parceiros institucionais, como as Procuradorias da República e do Trabalho. Na oportunidade, foram disponibilizados aos trabalhadores os endereços e contatos da Equipe Fiscal do Trabalho na SRTE/MG, bem como da Clínica de Trabalho Escravo da UFMG, integrante do COMITRATE - Comitê Estadual de Atenção ao Migrante, Refugiado e Apátrida, Enfrentamento do Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo, que presta assistência jurídica gratuita às vítimas de exploração do trabalho análogo ao de escravo, para posterior prestação de esclarecimentos e assistência jurídica gratuitas, se assim desejarem.



Reunião com os trabalhadores realizada na Unidade Universitário, dia 22 de agosto de 2016

Em decorrência do posicionamento da empresa, a Auditoria Fiscal do Trabalho comunicou o fato à chefia imediata, conforme determinação do parágrafo 3º do art. 14 da Instrução Normativa n.º 91, de 5 de outubro de 2011, sendo enviados os Ofícios n.º 218/2016/SFISC/SRTE/MG ao Procurador-Chefe da AGU e o de n.º 219/2016/SFISC/SRTE/MG à Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, datados de 22 de agosto de 2016 (em anexo às fls. B0565-B0568). Nestas correspondências informou-se a caracterização de trabalho análogo ao de escravo em relação a 179 obreiros na hipótese de jornada exaustiva, anexando cópias dos respectivos autos de infração, assim como as notificações expedidas e a resposta da empresa.

As irregularidades constatadas e que resultaram na lavratura de autos de infração estão descritas nos itens subsequentes a este relatório.

7. DA JORNADA DE TRABALHO

7.1. Da jornada exaustiva de trabalho

Conforme brevemente mencionado no item anterior, a fiscalização concluiu, a partir da análise dos espelhos de ponto, que parte dos empregados da empresa SPAL estavam submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, que, nos termos do art. 3º da Instrução Normativa n.º 91, de 5 de outubro de 2011, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, configuravam trabalho em condição análoga à de escravo.

Tal situação foi verificada em relação a 179 empregados da SPAL que laboravam nas funções de "motorista entregador" e "ajudante de entregas" nas filiais conhecidas como Universitários (CNPJ 61.186.888/0019-12) e Contagem (CNPJ 61.186.888/0020-56).



Antes, porém, de demonstrar a constatação da prática de jornada exaustiva, cumpre fixar alguns aspectos jurídicos e conceituais acerca do tema, os quais serão úteis à compreensão dos procedimentos e critérios de auditoria empregados, que conduziram à convicção quanto à irregularidade em questão.

7.1.1. Aspectos conceituais e jurídicos da jornada exaustiva

A análise da jornada, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador, ao laborar, não perde sua condição humana. A garantia da preservação da saúde e segurança dos obreiros no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil. Isto posto, cabe, primeiramente, lembrar o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde – OMS, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Ainda sob este prisma e, considerando a preservação da saúde das pessoas no ambiente de trabalho como um direito fundamental, vale ressaltar a importância do tema jornada de trabalho para a humanidade, conforme documentado ao longo da História, em especial durante e após a Revolução Industrial. Cabe discorrer sobre a mais grave forma de sua prorrogação, nominada na legislação brasileira, especificamente no artigo 149 do Código Penal, jornada exaustiva, uma vez que fere direitos humanos e tipifica condição de trabalho análoga à de escravo, com nefastas consequências para os trabalhadores, individualmente e para a sociedade, como um todo.

Conceitua-se jornada exaustiva como a jornada que tira do obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde e segurança, garantir o descanso e permitir o convívio familiar e social. Extremamente relevante, ao estudar os efeitos da jornada de trabalho excessiva sob a ótica dos direitos fundamentais, com destaque para o direito à saúde, é ter em conta os diversos aspectos da ordenação do tempo de trabalho, conforme abordado em publicações e sentenças dos doutos Juizes do Trabalho, Dr. [REDACTED] o aspecto quantitativo, que diz respeito à sua "duração" (quantidade de tempo de trabalho) e o chamado de qualitativo, que se refere à ritmicidade e à "distribuição" da jornada ao longo do dia, da semana ou mesmo do ano (anualização do tempo de trabalho), considerando, inclusive, além das jornadas ordinárias, horas extraordinárias e jornadas especiais, outras categorias relacionadas ao tema, como, por exemplo, a prorrogação derivada dos acordos de compensação (banco de horas), o tempo à disposição do empregador, o tempo de mera presença, o tempo de espera (legislação relativa a motorista profissional), etc.

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

O resultado dessa flexibilização da jornada de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo ou em ambos, tem sido o aumento do número de acidentes do trabalho e principalmente de doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e suicídios relacionados ao labor. Neste aspecto, vários trabalhos científicos demonstram a causalidade entre a jornada exaustiva e a elevação da frequência dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, tanto de acidentes de trabalho quanto de doenças, agudas e crônicas, incluídas aqui as chamadas doenças profissionais e as doenças do trabalho constantes na legislação previdenciária brasileira. Na ocorrência de acidente de trabalho, muitos deles graves e fatais, será



determinante a diminuição e/ou perda da aptidão física, psíquica ou de ambas do trabalhador submetido à jornada exaustiva, constituindo um quadro de fadiga, com difícil delimitação entre a física e a mental, tornando-se crônica quando o repouso e o sono habituais não mais superam a sensação de cansaço. Já em caso de doenças relacionadas ao trabalho, a jornada exaustiva levando a um maior tempo de exposição aos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho, que interagem de forma combinada e acentuando o desgaste físico e/ou mental do trabalhador, determinará envelhecimento precoce, diversos quadros nosológicos (com acometimento de variados órgãos e sistemas do organismo humano) e até mesmo morte precoce.

Oportuno reproduzir trechos do artigo do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Dr. [REDACTED], intitulado "Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais":

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

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

Também relevante as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a jornada exaustiva, além de sua saúde, como a limitação de suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho. No âmbito familiar os transtornos sociais da jornada exaustiva podem ser devastadores, uma vez que podem pôr gravemente em perigo os papéis familiares que o trabalhador desempenha, como pai, companheiro, parceiro sexual, etc., produzindo desarmonia na relação conjugal e problemas com os filhos. Os trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas são ainda privados dos acontecimentos sociais, fato que determina sentimento de alienação e quadros de sofrimento mental. E mais, as eventuais tentativas do trabalhador de retificar ou de evitar esses problemas familiares e sociais podem levá-lo a reduzir seu tempo de sono, o que por sua vez reduz a capacidade de atenção e a produtividade, num círculo vicioso, que pode culminar em acidentes de trabalho e outros agravos à saúde, inclusive suicídio e morte.

Além do comprometimento da saúde de cada um dos trabalhadores submetidos à jornada exaustiva, das repercussões familiares e sociais decorrentes que atingem seus amigos, familiares e comunidade, há que



se falar ainda da importância para a sociedade como um todo da limitação real das jornadas de trabalho enquanto um mecanismo efetivo de geração de novos postos de trabalho e de combate ao desemprego.

Por fim, cumpre ressaltar que, na Constituição Federal do Brasil, o tema está inserido no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, onde o constituinte assegura que "Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social": "XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais", "XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva", "XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", "IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno", "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" e "XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos". A CLT prevê como regra geral que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso (art. 66) e que será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (art. 67). Prevê ainda o intervalo para repouso ou alimentação de pelo menos 15 minutos ou 1 hora, respectivamente, para aqueles que trabalham entre 4 e 6 horas ou acima de 6 horas.

Isso posto, é imperativa a efetiva atuação do Estado para concretizar as garantias constitucionais relativas à jornada de trabalho, coibindo sua violação, mormente quando, muito além de meramente exceder em algumas horas a duração normal do trabalho ou suprimir alguns intervalos de descanso, o empregador submete o trabalhador a jornadas de trabalho desumanas, com repercussões sobre sua saúde, segurança, convívio familiar e social e no próprio exercício de sua cidadania.

7.1.2. Da jornada exaustiva constatada

Como restará demonstrado sob este subitem, a empresa SPAL submetia 179 obreiros, entre motoristas entregadores e ajudantes de entrega, a jornadas de trabalho que afrontavam claramente os limites legais impostos pela legislação em vigor e, para além disso, chegavam a configurar *jornadas exaustivas*, capazes de causar o esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos à sua segurança e à sua saúde, nos termos do art. 3º da Instrução Normativa n.º 91, de 5 de outubro de 2011, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho.

Para melhor compreender as repercussões dessas jornadas sobre a saúde, a segurança e a vida desses trabalhadores, cumpre discorrer, primeiramente, sobre seu trabalho: em que consistia, as condições em que era realizado, as exigências, rotinas, etc..

A) Do modelo de distribuição de mercadoria

Conforme relatado sob o item 5, a atividade econômica desenvolvida pela empresa SPAL era a fabricação e comercialização dos produtos da marca Coca Cola, sendo que as unidades objeto desta fiscalização realizavam apenas as etapas de venda e distribuição. Para tal fim a empresa organizava seu sistema de distribuição de mercadorias com empregados próprios e parte com terceiros, possuindo ainda um contingente de trabalhadores administrativos que dava sustentação à área de distribuição propriamente dita.

A área de distribuição era composta por funcionários diretamente contratados, tais como: Coordenador, Supervisor de Distribuição, Motorista de Entrega, Ajudante de Entrega, estes dois últimos em atividades externas, Motociclista Entregador, atualmente funcionando como motorista de entrega, e Motorista



Manobrista, em atividade interna. Além destes trabalhadores diretamente contratados, a empresa terceirizava ilegalmente outros motoristas e ajudantes. A terceirização ilegal será tratada no item 8, *infra*.

O sistema de distribuição e entrega das mercadorias implementado pela SPAL, possuía rígido sistema de controle dos veículos, denominado *Greenmile*, que disponibilizava informações cotidianas a respeito de onde se encontrava o veículo, quando estava em movimento e qual a sua velocidade, quando estava parado, qual a rota realizada, entre outras. Além disso, a SPAL organizava a rota, mediante a definição dos pontos de entrega, em conformidade com as vendas realizadas no mercado por seus vendedores.

Para acompanhamento diário do serviço de distribuição a SPAL mantinha um serviço de contato telefônico com os motoristas, possibilitando que o setor de distribuição fizesse contato com os motoristas, indagando sobre a sua localização, o andamento das entregas e as dificuldades porventura enfrentadas. Havendo fuga de rota estabelecida e monitorada pelo sistema implantado nos veículos, a empresa realizava contato com o motorista indagando o motivo da fuga de rota ou mesmo a razão por ultrapassar a velocidade permitida.

Sobre o sistema de entrega organizado pela empregadora, vale a pena transcrever fragmentos de depoimentos prestados pelos obreiros à fiscalização do trabalho:

_____, função Motorista Entregador: "[...] QUE quando deixa de entregar a mercadoria em um cliente sem autorização da SPAL, o pessoal do setor de distribuição, liga para retornar no cliente e efetuar a entrega; QUE para retornar com mercadoria tem que ligar para a SPAL e obter uma senha de autorização; QUE os caminhões têm sistema de rastreamento; QUE o pessoal de distribuição sabe a localização dos caminhões e se sair da rota, eles ligam para saber porque está fora da rota; QUE este sistema controla também a velocidade do veículo; QUE o pessoal do setor de distribuição liga por volta das 13 horas para saber quantos pontos de venda ainda têm para fazer; QUE se a rota estiver muito pesada, o declarante liga para o encarregado (_____) e pede para mandar socorro, mas muitas vezes o encarregado fala que não tem como mandar socorro, porque não tem motorista disponível, e aí o declarante tem que terminar a rota de qualquer jeito; QUE utiliza o próprio celular para entrar em contato com a SPAL; QUE quando precisa falar com a SPAL liga a cobrar; [...]".

_____, função Motociclista Entregador: "[...] QUE como motociclista entregador dá socorro para os motoristas dos caminhões que têm algum problema na rota; QUE este socorro é necessário quando os caminhões agarram em algum cliente ou tem muitos clientes para fazer ou quando estragam na rota; [...] QUE então o declarante vai aonde o caminhão está, pega parte da carga dele, geralmente de 10 pontos de venda, passa para o seu veículo e faz as entregas dele; QUE, se for preciso, vai e volta no caminhão mais de uma vez para pegar mais cargas [...]".

_____, função Motorista Entregador: "[...] outro fator que contribui para o grande número de horas extras realizadas é que a rota que realiza diariamente é muito longa, que chega a percorrer mais de 100KM por dia para fazer as entregas, o que dificulta o seu retorno no pátio da empresa; [...]".

_____, função Motorista Entregador: "[...] QUE a ordem da Coca é não retornar sem entregar a mercadoria, então ele não pode resolver ir embora e entregar outro dia, mesmo que atrase muito; QUE para retornar com mercadoria tem que ligar para o setor de distribuição da Coca Cola e obter uma senha de autorização; QUE os caminhões têm sistema de rastreamento; QUE o pessoal do setor de distribuição sabe a localização dos caminhões e, se sair da rota, eles ligam para saber por que está fora da rota; QUE se a rota estiver muito pesada, o declarante liga para o encarregado (_____) pede para mandar socorro, mas nem sempre tem como mandar socorro, porque não tem motorista disponível e aí o declarante tem que ir de qualquer jeito; [...]".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

função Supervisor de Distribuição: "[...] QUE tem entre as suas atribuições liberar as equipes para a rota [...] QUE tem por responsabilidade verificar a formação de equipes para as saídas, os motoristas e ajudantes geralmente estão designados para o mesmo caminhão, podendo haver remanejamentos em casos de problemas mecânicos no automóvel e no caso de ajudantes e motoristas para remanejamento de empregados faltantes de outra equipe; [...] QUE as rotas são fixas, mas a roteirização é realizada diariamente, conforme a demanda das vendas; QUE a prática burocrática da roteirização é toda realizada na Unidade Pampulha, sendo responsabilidade da Universitário a operacionalização das entregas; QUE havendo erro na designação da rota do motorista que conhece a região, a unidade do depoente pode alterar o 'romaneio' pelo sistema (SAP); [...] QUE havendo dificuldades na entrega, os problemas são relatados para a distribuição, sendo que neste setor estão envolvidos cerca de 8 (oito) funcionários administrativos; [...] QUE todos os caminhões tem sistema de rastreamento (Greenmile); QUE sobre o controle de qualidade dos atendimentos aos clientes os Supervisores visitam os clientes para obter contato e saber sobre o serviço de entrega [...] Se a equipe de entrega trata com cordialidade, se o ponto é em local favorável, se o estabelecimento é organizado [...] QUE na média realiza duas visitas semanais para o preenchimento da 'Planilha da Visita ao Cliente' [...]".

função Supervisor de Roteirização da Pampulha: "[...] QUE o Supervisor de Roteirização tem entre as suas atribuições comandar a equipe de roteirização. Esta equipe faz a roteirização de nove unidades; QUE a roteirização é centralizada e todos executam serviços na Pampulha; QUE trabalham com o Supervisor 6 (seis) Programadores de Carga; QUE realizam o planejamento de roteirização das 9 (nove) unidades do Estado de Minas Gerais, estando incluídas as Unidades Pampulha, Universitário e Contagem; QUE o planejamento de roteirização leva em conta o tipo do cliente, quantidade de venda, distância para a distribuição, janela de atendimento (horário que o cliente pode atender), capacidade do veículo, o número de notas fiscais que cada caminhão poderá receber, levando em consideração o tempo médio que é gasto com o cliente para realizar a entrega; QUE o que é planejado, conforme os dados do sistema, depois é monitorado na execução da distribuição; QUE todo o planejamento é realizado sem considerar imprevistos ou acontecimentos extraordinários; QUE o planejamento da distribuição é executado para um limite de jornada diária de 10 horas [...]".

função Motorista Entregador: "[...] QUE atende as cidades de Betim, Nova Lima e Ribeirão das Neves [...] QUE até um tempo atrás estava acontecendo muito de faltar produtos e de ter produtos furtados; [...] QUE, além da falta de produtos, podem acontecer outros problemas na entrega, como, por exemplo, o cliente não estar no ponto de venda; o cliente não ter dinheiro; o cliente não ter os vasilhames para devolver; diferença entre o pedido do cliente e as mercadorias enviadas; diferença nos preços das mercadorias, entre o que o cliente negociou com o vendedor e o que está na nota fiscal; QUE tenta resolver esses problemas por conta própria, por exemplo, retornando no cliente mais tarde para receber o dinheiro ou pegar os vasilhames, mas, nas situações que não consegue resolver, tem que ligar para o setor de distribuição; [...] QUE, dependendo da quantidade de produto, o setor de distribuição resolve na hora, mas se for muita coisa, então agarra, porque ligam para o vendedor, para que ele tente entrar em acordo com o cliente; QUE a Coca Cola fornece ao declarante um telefone para fazer esses contatos com o setor de distribuição; QUE seu caminhão tem rastreador instalado; QUE sabe disso porque um dia recebeu uma nota fiscal fora da sua rota habitual e então foi pedir ao André para tirar essa nota da sua rota e, então, o [REDACTED] mostrou ao declarante a tela do sistema de monitoramento mostrando onde ele havia passado; QUE a Coca Cola avalia a qualidade do serviço de entrega; por exemplo, um dia o [REDACTED] (do setor de distribuição) rodou com o declarante o dia todo, passando em cada ponto de venda, tirando fotos e conversando com os clientes sobre as entregas, se estavam entregando produtos furados e coisas do tipo; [...]".

função Motorista Entregador: "[...] QUE dirigia um caminhão fixo até março de 2016, depois entrou de férias e no retorno estão designando o depoente para veículos diversos; QUE já teve rota fixa, mas atualmente dependendo do caminhão, que for dirigir, muda a rota; QUE até 05 março de 2016 o depoente realizava rotas fixas, sendo na segunda e quinta-feira Betânia, terça e sexta-feira o centro de Betim e quarta e sábado o Céu Azul; QUE para Betânia saía com média de 30 pontos de entrega nas segundas e de 40 a 47 pontos de entrega nas quintas-feiras; QUE para o centro de Betim sempre 42 pontos de venda; QUE para o Céu Azul nas quartas saía com cerca de 45 pontos de entrega e no sábado era mais tranquilo e saía entre 27 a 32 pontos de entrega; [...] QUE entende que as rotas fixas facilitam o desempenho de suas funções, pois já



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

conhece onde pode utilizar um banheiro, onde pode esquentar uma marmita, o melhor ponto para parada de descanso, sabe onde solicitar socorro em um assalto, sendo que na variável tudo é mais incerto; [...] QUE não sabe quem define sobre o quantitativo de pontos de entrega por caminhão, mas que a roteirização é realizada em outra unidade, talvez na Pampulha; [...] QUE os caminhões saem lacrados da Coca-Cola e, antes, eram realizadas operações de pente fino, sorteando 5 caminhões do total 68 caminhões; QUE desde o início de maio foi avisado por Jonas, Gerente, que não teria mais pente fino para agilizar a saída para a rota; QUE neste ano passou duas vezes pelo pente fino e a conferência estava em conformidade com a carga; QUE já teve conferência do pente fino, anteriormente, que deu diferença para mais e outra para menos do quantitativo de mercadorias; QUE havendo divergências na entrega, como problema na nota fiscal, estabelecimento fechado, qualquer tipo de retorno da mercadoria, ou outro motivo que a entrega não pode ser realizada tem que se reportar ao setor de distribuição; QUE o motorista após reportar o problema ao setor de distribuição, deve aguardar a solução do problema, lembra que na sexta-feira (20 de maio) teve uma diferença de valor na nota fiscal emitida, que estava em R\$ 537,00 e o valor combinado com o cliente era de R\$ 387,00. Reportou a um menor aprendiz na distribuição e ficou aguardando por mais de 2 horas para solução [...].

função Supervisor de Distribuição: "[...] QUE o setor de distribuição faz o acompanhamento das entregas e dá o suporte necessário para que as entregas sejam feitas sem que haja retorno de mercadorias para a empresa; QUE, por exemplo, pode ocorrer de o cliente estar fechado e o motorista não conseguir fazer a entrega, de o cliente não ter o dinheiro no momento da entrega, de ter alguma avaria na carga e o cliente não aceitar a mercadoria avariada, de o cliente dizer que o pedido que foi pra ele foi errado em relação ao que ele combinou com o vendedor; QUE ocorrendo algum problema, o motorista tem que ligar para o setor de distribuição para que os funcionários responsáveis do setor dêem o suporte para que a entrega seja realizada; QUE essa ligação é feita para os auxiliares ou assistentes administrativos [...] e alguns menores aprendizes; QUE eles cuidam de resolver o problema, por exemplo, se o cliente estiver fechado, o setor de distribuição liga para os telefones dos clientes para saber quando vão abrir ou pedem ao vendedor responsável pela venda que ligue; se as mercadorias estiverem com avaria ou com divergência do pedido, o setor de distribuição tenta negociar com o cliente ou pede ao vendedor responsável para que tente negociar com ele para que receba a carga e posteriormente a Coca Cola faz a troca; QUE enquanto o setor de distribuição tenta resolver o problema, o motorista fica aguardando no ponto de venda; QUE se de tudo o cliente não quiser receber a carga, o motorista precisa obter uma autorização do setor de distribuição para retornar com a carga para a Coca Cola; QUE esse procedimento é uma norma da Coca Cola; QUE se o motorista não pedir esta autorização, quando o retorno da mercadoria for verificado no fechamento da carga na Coca Cola, o motorista é advertido; [...] QUE os motoristas da Coca Cola não tem acesso à conferência da Coca Cola; QUE, antes, há um ano atrás, o motorista conferia a mercadoria, mas, para ganhar tempo na saída da rota e tirar uma obrigação do motorista, o procedimento foi alterado; QUE, agora, a carga é conferida e lacrada; QUE a responsabilidade pela carga no caso de faltar algum produto é do motorista; QUE, neste caso, ele informa a falta da carga e o setor de estoque verifica se o produto que faltou no caminhão ficou no estoque; se o produto for encontrado no estoque, o motorista é abonado, mas, se não estiver, o valor é descontado do motorista; QUE todo dia a Coca Cola faz um pente fino em 10% das cargas; QUE o pente fino é aleatório; o vigilante escolhe o caminhão, a carga é toda descarregada e conferida, item por item; QUE todos os veículos, próprios e de terceiros, têm sistema de rastreamento instalado pela Coca Cola; QUE esse monitoramento é feito pela Coca Cola; QUE o rastreamento permite localizar o caminhão, quase em tempo real, com cerca de 5 minutos de diferença; QUE há um setor específico responsável pelo monitoramento dos caminhões, mas o setor de distribuição tem acesso a ele; QUE acredita que a finalidade do monitoramento seja adiantar o processo de entrega, por exemplo saber se o percurso é o ideal para a rota; [...]".

motorista: "[...] QUE o motorista nunca sabe o que tem na carga. Consta no romaneio. Normalmente falta produto, o que é constatado à medida em que é feita a entrega. A responsabilidade é transferida ao motorista, não ao ajudante. É feito desconto no salário sob a rubrica de 'diferença de caixa'. O motorista recebe os valores referentes às entregas = 80% em espécie e 20% em cheque ou boleto. Presta conta diariamente ao fim do dia. Transita às vezes com até R\$ 28.000,00 (vinte e oito mil) [...]."

função Ajudante: "[...] a rota é estabelecida por dias da semana. É fixa, com pontos de entrega variando de 20 a 25, por ser caminhão pequeno. As cargas são lacradas. Se



falta no caminhão o motorista faz contato com o balcão de distribuição, que faz contato com o galpão e verifica se houve sobra. A responsabilidade é do motorista. Assim como o recebimento dos pagamentos."

[redacted] função motorista: "[...] A média de entrega por dia é de 40 pontos de venda, podendo chegar a 45 ou até mais. Recebe dinheiro nas vendas à vista e costuma dar diferença que transforma em vale adiantado até R\$ 25,00 (vinte e cinco reais). Se a diferença for maior o motorista tem que desembolsar a vista. Todos os caminhões têm cofre, sendo instruído pela empresa a ficar apenas com R\$ 100,00 (cem reais) no bolso [...]"

Como se vê, a SPAL comandava complexo sistema de entrega de suas mercadorias com o controle diário de rotas e definição de locais de entrega, possibilitando saber o itinerário seguido por cada motorista, além de acompanhar, via telefone, o trabalho de entrega, quando houvesse qualquer inconsistência no trajeto ou no ato de entrega.

Mesmo havendo um sistema de distribuição de mercadorias que permitisse à empresa saber toda a movimentação da jornada diária dos motoristas e ajudantes e estando estas jornadas em absoluto descompasso com a legislação em vigor, não se observou, em qualquer momento, medidas efetivas da empregadora no sentido de evitar a ocorrência de jornadas exaustivas. Ao contrário, o que se observa, é que o sistema produzido pela empresa, seja pelo tamanho da rota ou pela quantidade de pontos de entrega, naturalmente exigiria dos motoristas e ajudantes jornadas que extrapolariam o limite legal.

B) Da auditoria da jornada de trabalho e resultados encontrados

Para tratar da jornada de trabalho de motoristas profissionais, cumpre tecer uma breve consideração sobre as inovações legais trazidas pela Lei 13.103/2015. Conhecida como "Lei dos Caminhoneiros", a referida lei – cuja constitucionalidade, diga-se de passagem, está sob questionamento no STF –, introduziu alterações na CLT admitindo a prorrogação da jornada de trabalho dos motoristas profissionais por até 4 (quatro) horas extraordinárias, desde que mediante previsão em convenção ou acordo coletivo. Ocorre, nada obstante, que, nos instrumentos de negociação coletiva da SPAL no período auditado não havia tal previsão. Analisando a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT (registro no MTE: MG 003479/2015 e MG 003475/2015) e o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT (registro no MTE: MG 000342/2016 e MG 000223/2016), vigentes no período fiscalizado, constatou-se não haver autorização dada por instrumento normativo coletivo para a prática de horas extraordinárias além de 2 (duas) horas diárias. Nos referidos instrumentos coletivos, a possibilidade de extrapolação da jornada além de 2 horas extraordinárias diárias só era admitida na ocorrência de força maior (cláusula nona, parágrafo único da CCT e do ACT). Assim, em condições normais de operação, o limite máximo de extrapolação de jornada que a SPAL poderia exigir de seus empregados era de 2 horas diárias.

Desse modo, a rigor, quaisquer jornadas que ultrapassassem as duas horas extraordinárias diárias já configuram irregularidade trabalhista. Assim, num hipotético mês de 25 dias úteis, ao ultrapassar 50h extraordinárias mensais, já configuraria irregularidade na jornada. Neste caso concreto, analisando o período fiscalizado (7 meses) e identificando as jornadas diárias praticadas e os intervalos interjornadas, além dos impactos na saúde e segurança dos obreiros (segundo artigos científicos relativos a estudos sobre a relação entre jornada de trabalho e saúde), definiu-se como quantitativo de horas extraordinárias para caracterização da jornada exaustiva, o total de 80 horas extraordinárias na média mensal do período auditado.

A Auditoria Fiscal do Trabalho analisou jornadas praticadas no período compreendido entre 16 de agosto de 2015 a 15 de março de 2016. Para se obter a média de 80h extraordinárias no período, foram utilizados os dados dos espelhos de ponto dos trabalhadores da distribuição, somando-se o quantitativo de horas extras de 50%, referente às primeiras duas horas extraordinárias executadas no dia, mais o quantitativo



de horas extras de 100%, executadas após duas horas extras no dia, além do reflexo da hora ficta noturna quando executada além da 22h. Nos espelhos de ponto estas rubricas estavam identificadas com os seguintes códigos "H1150 Hora Extra 50%"; "H1156 Hora Extra 100%" e "H1161 H.Extra 100%not". Estas rubricas estavam consolidadas e transformadas em décimos e informadas no título "Acumulado" que se encontrava ao final dos espelhos de ponto. Esclareça-se que foi informado pela empresa e constatado pelas documentações analisadas que os motoristas e ajudantes da entrega não estavam submetidos ao regime de compensação de jornada de trabalho em banco de horas. Toda jornada de trabalho extrapolada era paga na forma de horas-extras, sendo valorada em 50% as duas primeiras horas extraordinárias e em 100% o que extrapolasse duas horas extraordinárias.

A partir dos espelhos de ponto, foram elaboradas as planilhas denominadas "Planilha Consolidada das Horas Extraordinárias na Distribuição da SPAL Universitário" (anexo às fls. B0478-B0481) e "Planilha Consolidada das Horas Extraordinárias na Distribuição da SPAL Contagem" (anexo às fls. B0471-B0477), contendo a relação de todos os motoristas e ajudantes de entrega, cuja média de horas extraordinárias no período aferido (7 meses) foi superior a 80 horas extraordinárias mensais. Quando o trabalhador ficou afastado no período apurado, acima de 10 dias, seja por férias, licença ou faltas, o seu resultado foi descartado para aquele período, para não desvirtuar a sua média do período total. Assim, alguns trabalhadores aparecem até 2 meses em férias, em razão delas estarem distribuídas nos dois meses em parcelas superiores a 10 dez dias.

No caso da Unidade Universitários, a Planilha I se inicia pelo trabalhador [REDACTED] com média de hora extraordinária mensal de 125,18 horas e finaliza pelo trabalhador [REDACTED] com média de 80,12. A listagem contém um total de 66 (sessenta e seis) trabalhadores. Na Planilha II, os mesmos trabalhadores foram organizados por ordem alfabética, sendo o primeiro nome o de [REDACTED] e o último de [REDACTED].

No caso da Unidade Contagem, a Planilha I se inicia pelo trabalhador [REDACTED] com média de hora extraordinária mensal de 140,15 horas e finaliza pelo trabalhador [REDACTED] com média de 80,21. A listagem contém um total de 113 (cento e treze) trabalhadores. Igualmente, na Planilha II, os mesmos trabalhadores foram organizados por ordem alfabética, sendo o primeiro nome o de [REDACTED].

Os espelhos de ponto que serviram ao levantamento das médias de horas extras dos trabalhadores em questão seguem anexos às fls. B0731-B1959.

Para melhor exemplificar os excessos citam-se as ocorrências registradas nos espelhos de pontos de alguns obreiros:

[REDACTED], motorista entregador: que no dia 17 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 5h52min indo até às 21h04min, com descanso pré-assinalado de 1h de almoço, resultando em uma jornada diária de 14h12min, e no outro dia (18/02) iniciou nova jornada de trabalho às 5h51min indo até às 21h27min, perfazendo um total de 14h36min, retornando no dia seguinte (19/02) às 5h56min.

[REDACTED] ajudante de entregas: que no dia 16 de novembro de 2015 iniciou suas atividades às 6h10min, laborando até às 21h24min, com 1 hora de almoço pré-assinalado, perfazendo um total de 14h14min. No outro dia (17/11) iniciou a jornada às 6h29min indo até às 20h07min, perfazendo um total de 12h38min, retornando no dia 18/11 às 6h03min indo até às 20h41min, perfazendo um total de 13h38min. No outro dia (19/11) iniciou suas atividades às 6h05min indo até às 22h48min, perfazendo um total de 15h43min. No dia 20 de novembro o empregado é afastado do trabalho por razões médicas, tendo que retornar ao trabalho no dia 21 de novembro, observando-se jornadas extenuantes para o resto do mês.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

motorista entregador: no dia 16 de dezembro de 2015 iniciou suas atividades às 6h26min, indo até às 22h43min, com 1h de intervalo pré-assinalado, perfazendo um total de 15h17min. Iniciou no dia 17/12 nova jornada às 6h59min, indo até às 22h08min, perfazendo um total de 14h09min, retornando ao trabalho no dia 18/12 às 6h52min, indo até às 21h38min, perfazendo um total de 13h46min. Vale a pena ainda informar que no dia 21 de dezembro o empregado iniciou sua jornada às 6h31min e foi até às 23h12min, perfazendo um total de 15h41min. Iniciou nova jornada no dia 22/12 às 7h06min, indo até às 22h44min, perfazendo um total de 14h38min.. Já no dia 23 iniciou sua jornada às 7h12min indo até às 23h38min, perfazendo um total de 15h26 min.. Os abusos da jornada de trabalho foram observados ao longo do mês e do período apurado.

motorista entregador: que no dia 08 de dezembro de 2015 iniciou suas atividades às 6h20min, indo até às 22h49min, com uma hora de descanso pré-assinalado, perfazendo um total de 15h29 min.. No dia 09/12 iniciou às 6h24min indo até às 20h36min, perfazendo um total de 13h12 min.. No dia 10/12 iniciou às 6h25min indo até às 23h20min, perfazendo um total de 15h55min.

motorista entregador: que no dia 10 de novembro de 2015 iniciou suas atividades às 6h25min indo até às 23h40min, com 1 hora de descanso pré-assinalado, perfazendo um total de 16h15min. Iniciou no dia 11/11 às 6h24min indo até às 23h10min, perfazendo um total de 15h46min, além de ter gozado de intervalo interjornada de apenas 6h44min. No dia seguinte (12/12) iniciou suas atividades às 6h24min indo até às 20h40min, perfazendo um total de 13h16min. No dia 13/12 iniciou às 6h31min estendendo sua jornada até o outro dia às 1h49min, perfazendo um total de 18h18min. Informou seu espelho de ponto que no dia 14 entrou em atestado médico na jornada de sábado.

motorista: Que no dia 17 de novembro de 2015 iniciou suas atividades laborais às 6h06min, finalizando sua jornada às 21h16min, com 1 hora de descanso pré-assinalado, perfazendo um total de 14h10min. Iniciou nova jornada após um intervalo de 8h55min às 6h11min, indo até às 19h37min, perfazendo um total de 12h26min. Retornou após um intervalo de 10h46min, iniciou às 6h03min no dia 19 nova jornada, indo até 23h35min, perfazendo um total de 16h32min. Após um surpreendente intervalo de 26min, retornou na madrugada do dia 20 de novembro às 0h01min, estendendo sua jornada até às 6h02min. Assim não há que se falar em compensação dos intervalos interjornadas, conforme previsto no § 3º do art. 235-C da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13.103/20105.

motorista: Que no dia 06 de outubro de 2015 iniciou sua jornada às 6h23min, indo até às 23h19min, perfazendo um total de 15h56min. Após um intervalo 7h (sete horas), retornou suas atividades laborativas às 6h19min (07/10/15), indo até às 23h33min, perfazendo um total de 16h14min. Após um intervalo de 6h50min reinicia suas atividades no dia 08 de outubro às 6h23min, estendendo sua jornada até 22h35min, perfazendo um total de 15h12min. Depois de um intervalo interjornada de 7h47min, reinicia suas atividades no dia 09 às 6h22min, indo até às 22h43min, perfazendo um total de 15h21min. Após um intervalo de 7h35min, reiniciou no sábado, dia 10, nova jornada às 6h18min. Portanto, não há respeito ao intervalo mínimo de 8h e nem a compensação prevista na já citada lei.

ajudante de entrega: Que no dia 17 de novembro de 2015 inicia suas atividades às 5h52min, indo até às 21h31min, perfazendo um total de 14h39min. Após um intervalo de 8h26min, iniciou nova jornada no dia 18 às 5h57min, indo até às 23h04min, perfazendo uma jornada diária de 16h07min. Após um intervalo de 6h51min, iniciou nova jornada no dia 19 de novembro às 5h55min, indo até às 22h25min, perfazendo uma jornada de 15h30min. Após um intervalo de 7h24min, iniciou nova jornada no dia 20 de novembro às 5h59min, indo até às 21h04min, perfazendo um total de 14h05min.No dia 21 de novembro iniciou suas atividades às 5h55min, indo até às 20h18min, perfazendo um total de 13h23min. Assim ficaram prejudicados os intervalos mínimos e as compensações devidas.



motorista: Que no dia 16 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 5h48min, indo até às 22h20min, perfazendo um total de 15h32min. Após um intervalo interjornada de 7h37min, iniciou nova jornada no dia 17 às 5h57min, indo até às 23h31min, perfazendo um total de 16h34min.. Após um intervalo de 6h35min retoma suas atividades no dia 18 às 6h06min, indo até às 22h00min, perfazendo um total de 14h54min. Após um intervalo de 7h59min, retornou suas atividades no dia 19 de fevereiro às 5h59, indo até às 22h23min, perfazendo uma jornada de 15h24min.. Após um intervalo de 7h26min, inicia nova jornada no dia 20 de fevereiro às 5h49min.

motorista: que no dia 21 de outubro de 2015 iniciou suas atividades às 5h50min, indo até às 22h00min, perfazendo um total de 15h10min.. Após um intervalo de 7h50min, inicia nova atividade no dia 22/10/15 às 5h50min, indo até às 23h23min, perfazendo um total de 16h33min.. Após um intervalo de 6h32min, reinicia suas atividades no dia 23/10 às 5h55min, indo até às 20h07min, perfazendo um total de 13h12min.

Observe-se que em tais jornadas de trabalho não foi concedido intervalo de 11h interjornada ou, por vezes, sequer de 8h, com posterior compensação nas 16 horas seguintes, conforme exige o §3º do art. 235-C da CLT. Ao contrário, jornadas como estas indicadas, se repetiam ao longo do período inspecionado.

Não há que se alegar a compensação dos intervalos interjornada inferiores ao intervalo de 8h e 11h em eventuais tempos de espera, já que a empresa não adotava a diferenciação entre jornada à disposição do empregador e tempo de espera. Geralmente, as paradas nos pontos de distribuição exigiam dos obreiros providências junto ao cliente e ao centro de distribuição da empresa para a solução de problemas no processo de entrega das mercadorias, não havendo, portanto em tempo de espera para compensação de jornada ou intervalo interjornada. Os problemas relatados mais comuns eram: mercadoria invertida, nota fiscal com valores divergentes do negociado com o vendedor, vasilhame quebrado e quantitativo das mercadorias equivocado.

Quanto ao intervalo intrajornada, no caso do motorista profissional, a CLT prevê que será assegurado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição. Porém, mesmo durante o intervalo para o descanso e alimentação, constatou-se, por meio de depoimentos dos obreiros, que raramente o período atingia 1 (uma) hora e que sempre havia a necessidade de atenção e vigilância em relação aos caminhões para evitar furtos. Registre-se que apesar dos depoimentos indicarem intervalo menor que 1 hora, este período foi considerado integralmente como intervalo intrajornada gozado, para efeito da produção das planilhas de jornadas exaustivas.

Sobre o cotidiano das jornadas exaustivas praticadas, ilustra-se com trechos de depoimentos prestados pelos obreiros:

motociclista entregador: "[...] QUE pega serviços às 7h30min e não tem hora certa para largar; QUE na época fria, os dias mais tranquilos são segunda e sábado, mas que no calor não têm dias tranquilos; QUE nesta época fria de agora, na segunda e no sábado, consegue largar entre 15 e 17h e, nos demais dias, entre 19 e 21h; QUE na época do calor, costuma largar entre 20 e 22h, mas porque ele mesmo, declarante, decide parar, porque se deixar tem mais serviço; QUE já chegou a trabalhar até meia noite, uma hora da manhã [...] QUE acorda às 6 horas, sai de casa na faixa de 6h25min, chega na Coca Cola por volta das 7h10min, coloca o uniforme, toma café e bate o cartão [...]; QUE para para almoçar uns 15 a 20 minutos, geralmente, em restaurante; QUE procura parar o carro perto do restaurante para ficar de olho por causa da carga e do dinheiro das entregas que fica no veículo; QUE não para para jantar; QUE tendo dinheiro, faz algum lanche; QUE mesmo se terminar tarde da noite num dia, o correto é chegar cedo, no horário normal, no dia seguinte [...] QUE sempre faz horas extras; QUE sente muito cansaço físico e mental, e dores nos ombros e coluna; QUE o cansaço mental é do trânsito e do dinheiro das entregas que tem que cuidar [...] QUE dorme por volta de 23h; QUE é casado e tem duas filhas, uma de 16 e outra de 17 anos; QUE acha que esta quantidade de horas extras que faz atrapalha a sua convivência



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

com a família [...] QUE sua esposa já queixou de sua ausência, mas ela entende o seu lado; QUE não tem convivência social fora da família e do trabalho [...] QUE não joga futebol, mas jogava antes de entrar na empresa [...]".

motorista entregador: "[...] QUE realiza muitas horas extras; QUE o número de horas extras varia muito; [...] mas tem dia que a entrega demora mais, pois, a rota é muito longa ou o cliente custa a pagar, a descarga é mais demorada, tem divergência em relação a carga, etc.; Nesses dias, chega mais tarde ainda no pátio da empresa, tendo casos de largar serviço por volta das 22 horas; [...] QUE mora cerca de 15KM da sede da empresa; QUE demora entre 45 a 60 minutos para se deslocar de casa até o trabalho; [...] QUE no dia a dia é normal chegar em casa vindo do trabalho por volta de 22 horas; QUE no dia seguinte, tem de sair de casa às 5h40min para pegar serviço às 6h30min; QUE dorme cerca de 5h30min, por noite; QUE já está acostumado com esta rotina, mas tem dia que chega com corpo dolorido, pesado, principalmente no dia em que faz entrega de engradado de bebida que tem que ser descarregado manualmente pelo declarante, que auxilia os ajudantes na descarga do caminhão; QUE durante a semana não pode ter compromisso, pois, não sobra tempo para outras atividades; QUE sua vida social se resume ao final de semana, quando chega mais cedo em casa no sábado, e o dia de folga no domingo, quando frequenta casas de parente e a igreja; [...] QUE faz o horário de repouso e alimentação, geralmente, em posto de gasolina; QUE costuma levar a comida de casa; [...] QUE costuma fazer sua refeição na cabine do caminhão, pois não pode se afastar muito por causa da mercadoria; QUE não tem o hábito de jantar; QUE quando faz muitas horas extras costuma fazer um lanche no meio do caminho; [...] QUE a orientação da empresa é não retornar com mercadoria no caminhão (caminhão zerado); Mas, as vezes, por motivo da forma de pagamento equivocado, mercadoria quebrada, outros, após a devida autorização da empresa, retorna com mercadoria no caminhão; QUE se ocorre alguma avaria na mercadoria e a empresa não for avisada antes do retorno do caminhão para o pátio da empresa, o valor da mercadoria avariada é descontado do salário do declarante; [...] QUE considera que faz muitas horas extras; QUE isto pode prejudicar a sua saúde; QUE dorme muito poucas horas durante a semana; QUE só dorme um pouco mais aos domingos e feriados; QUE acha que poderia diminuir o número de horas extras melhorando/diminuindo a organização da rota; QUE mesmo se houver a diminuição da remuneração, devido a diminuição de horas extras, acha que é vantagem para o trabalhador, pois o que vale é a sua saúde."

motorista entregador: "[...] QUE o seu horário normal de trabalho é das 6h às 14h20min, de segunda a sábado; QUE apesar do horário de saída ser 14h20min, sempre deixa o trabalho após o horário, sempre faz pelo menos 2 (duas) ou 3 (três) horas extras por dia, mas muitas vezes faz 5 (cinco) ou mais horas extras por dia; QUE de terça a sexta-feira sempre deixa o serviço mais tarde [...] QUE quase sempre faz mais de 100 (cem) horas extras por mês; QUE nos meses de verão faz 120 horas extras por mês ou mais; [...] QUE muitas vezes deixa o serviço após às 20h, não sendo raro deixar por volta das 22h, e que atualmente está melhor, porque antigamente tinha vezes de sair do serviço à meia noite ou 1h da manhã; [...] QUE geralmente compra marmite e alimenta na cabine, porque tem que vigiar as mercadorias; QUE gasta mais ou menos 1 (uma) hora no trajeto de sua casa para o trabalho; QUE quando sai tarde, costuma dormir umas 5 horas por noite; QUE mesmo que deixe o serviço tarde, tem que voltar no dia seguinte no horário normal; [...] QUE quando deixa o serviço tarde, fica muito cansado, as vezes chega em casa e nem banho toma; QUE o cansaço é físico e mental, pois, além de dirigir, ajuda na descarga de mercadorias para terminar as entregas mais rápido [...] QUE faz muitas horas extras, porque as rotas são muito pesadas, com em média 40 pontos de venda [...] QUE a ordem da SPAL é não ter retorno de mercadoria, tem que voltar "zerado"; [...]".

motorista entregador: "[...] QUE de terça a sexta-feira sempre deixa o serviço mais tarde, quase sempre após às 19h, sendo que muitas vezes já deixou o serviço entre 21 e 23 horas [...] QUE faz mais de 100 (cem) horas extras por mês, exceto nos meses de junho, julho e agosto (período de frio); [...] QUE atualmente está melhor, porque antigamente tinha as vezes de sair do serviço a meia noite ou uma hora da manhã; QUE faz intervalo de refeição, e que este intervalo é feito na própria cabine do caminhão ou em alguma sombra perto de onde o caminhão está parado, porque tem que vigiar o caminhão para não roubarem a mercadoria; [...] QUE quando sai tarde costuma dormir umas 5 horas por noite; QUE quando chega tarde fica cansado, sente o corpo pesado, a cabeça cansada, dorme mal, não descansa, no outro dia já acorda cansado; QUE mesmo que deixe o serviço tarde, tem que voltar no dia seguinte no horário normal, mas as vezes



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

chega um pouco atrasado por causa do cansaço; QUE a Coca Cola desconta os atrasos; QUE tem 1 (um) filho, e muitas vezes quando chega em casa ele não está mais acordado [...].

[...] QUE pega serviço às 6:00h e não tem hora certa para largar; QUE na segunda-feira é mais tranquilo e, se nenhum cliente agarrar, consegue terminar por volta de 14:00h; QUE nos outros dias, agora no período de crise, desde janeiro para cá, larga o serviço por volta 19:00h a 20:00h; QUE antes da crise, costumava largar entre 21:00h e 22:00h; QUE sua rota é longa, mas o que faz demorar muito na rota é quando tem muitos produtos para entregar, por causa do tempo para descer a carga e para o cliente receber; QUE vai para o trabalho de moto e gasta apenas sete minutos no trajeto; QUE não anota a quantidade de horas extras que faz por dia; QUE acorda 5:20h, sai de casa até no máximo 5:40h, chega na Coca Cola, toma um café (que é café preto com pão com manteiga e, na sexta-feira, também um bolinho) e bate o ponto entre 6:00h e 6:05h; [...] QUE não costuma jantar na rota, só em casa; QUE nunca aconteceu de alguém falar com o declarante que, se chegasse muito tarde da noite das entregas, poderia pegar serviço mais tarde no dia seguinte; QUE sempre pegou serviço no seu horário normal, independente da hora que chegou no dia anterior; [...] QUE a hora extra é inevitável; QUE em certos lugares o trânsito sempre agarra muito, tanto indo como voltando; QUE fica cansado, mas se acostuma com o cansaço; QUE depende muito da noite de sono, porque ela influi muito no cansaço; QUE além de dirigir o caminhão, ajuda a separar produtos no cliente (ou seja, descer do caminhão e colocar no chão), vigia a carga enquanto os ajudantes levam os produtos para dentro do estabelecimento do cliente, confere com o cliente as mercadorias, recebe e confere o dinheiro, cheque ou boleto, confere os vasilhames devolvidos e, ainda, quando chega de volta na Coca Cola, acompanha com o conferente da noite, chamado de "rampa", a conferência dos vasilhames, páletes e produtos eventualmente retornados e, enquanto o "rampa" leva o romaneio para o acerto, já vai retirando o dinheiro do cofre; depois espera o fechamento do acerto e entrega o malote; QUE o acerto às vezes agarra 20 ou 30 minutos porque chegam vários caminhões ao mesmo tempo e dá fila; QUE o cansaço maior é o físico, mas que não sente dores; [...] QUE costuma assistir a novela Velho Chico e sempre assiste aos jogos do Cruzeiro na televisão e sempre dorme depois de 23:00h; QUE acorda 05:20h; QUE a folga semanal é nos domingos; [...] QUE não tem atividade de lazer; QUE na sua folga tem tarefas e mais tarefas, tem que ajudar a esposa, tem que sair, resolver as coisas e mais tarde dar uma dormida depois do almoço, senão não dá; QUE o tempo é curto no domingo; QUE não tem outra convivência social fora da família; às vezes vai à igreja, mas sem compromisso; [...].

motorista: [...] QUE a jornada de trabalho é de 6h30min às 14h50min, com uma hora de intervalo para descanso; QUE perguntado se lembra de praticar seu trabalho dentro da jornada contratual, informou que raramente isto aconteceu, sempre teve que realizar horas extraordinárias para dar conta do serviço; QUE lembra de vezes que conseguiu chegar cedo na Coca-Cola, por volta de 12h, mas os superiores solicitaram auxílio em outra rota que estava congestionada; QUE o registro de jornada de trabalho é realizado pelo registro eletrônico biométrico, entretanto, após retornar de férias (06/04/2016) a empresa determinou assinatura manual e, posteriormente, será lançado no sistema eletrônico; QUE na média realizou cerca de 6h diárias de jornada extraordinária durante todo o seu contrato; QUE excluindo os finais de semana, já que a folga semanal sempre recai no domingo, é comum não ter intervalo entre duas jornadas de trabalho no mínimo de 11 horas; QUE solicitado lembrar um dia que teve um intervalo reduzido, informou que no dia 19 de fevereiro de 2016 prolongou excessivamente a jornada de trabalho com saída à meia-noite e meia do dia 20 de fevereiro e no outro dia já estava no serviço às 6h30min; QUE neste dia chegou em casa por volta das 2h da manhã, tomou um banho, jantou e ficou vendo televisão, pois se dormisse não conseguiria levantar no horário de trabalho; QUE sabia se não fosse trabalhar, receberia advertência no outro dia; QUE não é permitido ter uma entrada mais tarde, mesmo saindo muito tarde da empresa, pois os superiores informam que as entregas tem que ser realizadas; QUE no outro dia trabalhou com muito cansaço e sob efeito de café e coca-cola; QUE pelas jornadas executadas, já sente que fica estressado facilmente, sem paciência, com alteração de humor, pois falta convivência familiar; QUE o depoente é casado e tem três filhos, sendo um casal de gêmeos de 8 anos, e outro de 15 anos; QUE a convivência familiar é totalmente prejudicada em razão do trabalho executado; QUE os filhos reclamam da ausência do pai e por vezes pede para não ir trabalhar, já que ficaram sem vê-lo até por três dias em razão dos horários de saída e chegada em casa; QUE não consegue ter lazer, pois aproveita o final de semana para dormir e descansar; QUE convivência com amigos é muito restrita, pois não tem tempo sequer de bater um papo, mesmo com amigos que residem próximo ao depoente; [...] QUE o descanso para



alimentação de uma hora é possível realizá-lo quando o movimento de entrega é menor, mas chegando os meses de outubro a dezembro, com muita carga para entregar, o máximo que consegue realizar de descanso é 20 minutos; [...] QUE é frequente ter reclamação dos trabalhadores sobre as jornadas executadas, inclusive pedindo até demissão em razão disso; QUE já teve conhecimento de trabalhador ter separado da esposa, pois estava muito distante de casa em razão do trabalho; [...] QUE atualmente consegue dormir a noite por cerca de 4 a 5 horas; QUE no cotidiano leva cerca de 1 hora de ônibus para chegar no serviço e outra 1 hora para retornar; QUE saindo em horário de pico entre 18 e às 19h30min para retornar para casa, gasta-se cerca de 1h30min; QUE para chegar no serviço no horário 6h30min, costuma acordar 4h30min, toma um banho para despertar, faz o café e sai para pegar o ônibus das 5h05min, desce perto da Coca-Cola, na Via Expressa, por volta de 6h e caminha até a Coca-Cola, chegando às 6h20min na portaria, sendo a assinatura do ponto realizada na sala de distribuição; [...]".

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o empregador submeteu 179 empregados a condição análoga à de escravo por exigir-lhes a prestação de jornada exaustiva. Em decorrência, foram lavrados dois Autos de Infração, um referente à filial Contagem e o outro, à filial Universitários:

- Auto de Infração nº 21.013.672-3, capitulado no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 – “Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo” (filial Contagem)
- Auto de Infração nº 21.013.662-6, Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 – “Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo” (filial **Pampulha**)

Universitários

7.2. Prorrogação da jornada diária além do limite legal

A despeito da caracterização das extrapolações de jornada como jornada exaustiva, hipótese de trabalho análogo ao de escravo, restou objetivamente verificado que a empresa descumpria o limite de jornada definido pela legislação em vigor, a saber: costumeiramente exigiam-se jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias dos obreiros. Mais ainda, em inúmeros casos exigiam-se jornadas diárias superiores a quatro horas diárias. Registre-se que a empregadora não possuía sequer autorização em instrumento coletivo (Convenção ou Acordo Coletivo), que lhe propiciasse exigir jornada extraordinária diária superior a duas horas e que não ultrapassasse 4 horas diárias.

Exemplos de extrapolação:

[REDACTED] motorista: que no período de 16 de setembro a 15 de outubro de 2015 teve 20 (vinte) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 16 (dezesseis) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo: no dia 23 de setembro de 2015 iniciou suas atividades laborais às 5h53min indo até às 20h43min, perfazendo um total de 13h50min de trabalho, ultrapassando o limite de 4 horas extraordinárias diárias, apesar de sequer estar respaldado por instrumento coletivo. Mesma irregularidade se repetiu no dia 25 de setembro de 2015, tendo o obreiro iniciado suas atividades às 5h58min e terminado às 22h08min, perfazendo um total de 15h10min.

[REDACTED] ajudante de entregas: que no período de 16 de agosto a 15 de setembro de 2015 teve 20 (vinte) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias,



sendo 16 (quinze) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 26 de agosto iniciou suas atividades às 5h43min e finalizou às 21h47min, perfazendo um total de 14h04min.

██████████ motorista: que no período de 16 de fevereiro a 15 de março de 2016 teve 22 (vinte e duas) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 17 (dezessete) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 16 de fevereiro de 2016 o trabalhador iniciou suas atividades às 6h01min e finalizou às 22h35min, perfazendo um total de 15h34min, realizando uma jornada superior ao dobro de sua jornada diária contratual (7h20min por dia de segunda a sábado).

██████████ motorista: que no período de 16 de janeiro a 15 de fevereiro de 2016 teve 20 (vinte) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 17 (dezessete) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo: no dia 2 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades laborais às 5h57min indo até às 23h09min, perfazendo um total de 16h12min de trabalho. Mesma irregularidade se repetiu no dia 4 de fevereiro de 2016, tendo o obreiro iniciado suas atividades às 6h00min e terminado às 23h15min, perfazendo um total de 15h15min.. Ainda no dia 05 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 6h00min e terminou às 23h40min, perfazendo um total de 16h40min.

██████████, motorista: que no período de 16 de dezembro de 2015 a 15 de janeiro de 2016 teve 23 (vinte e três) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 21 (vinte e uma) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 16 de dezembro iniciou suas atividades às 6h03min e finalizou às 1h11min do dia 17 de dezembro de 2015, perfazendo um total de 18h08min.. Reinicia no mesmo dia 17/12/15 nova jornada às 7h05min da manhã finalizando às 19h46min, perfazendo um total de 11h41min.. No dia 18/12/15 iniciou nova jornada às 7h28min e terminou às 23h10min, perfazendo um total de 14h42min.

██████████ ajudante: que no período de 16 de novembro a 15 de dezembro de 2015 teve 21 (vinte e uma) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 18 (dezoito) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 27 de novembro de 2015 o trabalhador iniciou suas atividades às 5h57min e finalizou às 22h01min, perfazendo um total de 15h04min. No 09/12/15 iniciou às 5h58min e terminou às 22h26min, perfazendo um total de 15h28min.

██████████ motorista: que no período de 16 de fevereiro a 15 de março de 2016 teve 23 (vinte e três) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 22 (vinte e duas) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 19 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 5h49min indo até às 23h02min, perfazendo um total de 16h13min.. No dia 1º de março de 2016 iniciou às 5h53min e terminou às 23h32min, perfazendo um total de 16h39min.

Nos cálculos das jornadas trabalhadas deduziu-se o intervalo de descanso pré-assinalado de 1 (uma) hora. A jornada diária dos trabalhadores é de 7h20min de segunda-feira a sábado.

7.3. Deixar de garantir intervalo interjornada

Verificou-se que a empresa descumpria a garantia do período mínimo de intervalo interjornada que deveria ser usufruído por seus empregados. A empresa não garantia, quando da ocorrência de intervalos entre 8 e 11h, a devida compensação prevista na legislação em vigor. Além da falta de compensação, para se obter um intervalo de 11h diários interjornada, por vezes se observou existência de intervalos interjornada inferiores a 8h.



Como exemplo da infração citam-se ilustrativamente os seguintes obreiros prejudicados:

██████████ ajudante: que no período de 16 de outubro a 15 de novembro de 2015 exemplifica-se a seguinte situação: no dia 29/10/2015 iniciou suas atividades às 6h43min e finalizou às 22h02min, perfazendo uma jornada de 14h19min, reiniciando nova jornada no dia 30/10/2015 às 7h10min, o que lhe garantiu um intervalo de 9h08min. No dia 30/10/2015 terminou sua jornada às 20h38min, e teve um intervalo interjornada de 10h07min. Como se observa não houve a devida compensação exigida pela lei.

██████████ motorista: que no período de 16 de outubro a 15 de novembro de 2015 exemplifica a seguinte situação: no dia 19/10/2015 iniciou suas atividades às 6h33min, finalizando sua jornada às 20h20min, sendo-lhe oportunizado um descanso interjornada de 8h12min, já que iniciou no dia 20/10/2015 às 6h32min, e finalizou às 20h38min, com novo intervalo interjornada de 9h55min, pois iniciou nova jornada no dia 21/10/2015 às 6h33min. Nesta data finalizou sua jornada às 23h04min, perfazendo um total de 15h31min de jornada. Após um infimo intervalo de 7h27min, reiniciou nova jornada no dia 22/10/2015 às 6h31min.. Neste caso não se respeitou sequer o intervalo mínimo de 8h de descanso para o primeiro período, caso se adote o fracionamento do intervalo.

██████████ motorista: que no período de 16 de janeiro a 15 de fevereiro de 2016 teve 20 (vinte) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 17 (dezessete) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo: no dia 2 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades laborais às 5h57min indo até às 23h09min, perfazendo um total de 16h12min de trabalho. Mesma irregularidade se repetiu no dia 4 de fevereiro de 2016, tendo o obreiro iniciado suas atividades às 6h00min e terminado às 23h15min, perfazendo um total de 15h15min.. Ainda no dia 05 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 6h00min e terminou às 23h40min, perfazendo um total de 16h40min.

██████████ motorista: que no período de 16 de dezembro de 2015 a 15 de janeiro de 2016 teve 23 (vinte e três) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 21 (vinte e uma) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 16 de dezembro iniciou suas atividades às 6h03min e finalizou às 1h11min do dia 17 de dezembro de 2015, perfazendo um total de 18h08min.. Reinicia no mesmo dia 17/12/15 nova jornada às 7h05min da manhã finalizando às 19h46min, perfazendo um total de 11h41min.. No dia 18/12/15 iniciou nova jornada às 7h28min e terminou às 23h10min, perfazendo um total de 14h42min.

██████████ ajudante: que no período de 16 de novembro a 15 de dezembro de 2015 teve 21 (vinte e uma) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 18 (dezoito) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 27 de novembro de 2015 o trabalhador iniciou suas atividades às 5h57min e finalizou às 22h01min, perfazendo um total de 15h04min. No 09/12/15 iniciou às 5h58min e terminou às 22h26min, perfazendo um total de 15h28min.

██████████ motorista: que no período de 16 de fevereiro a 15 de março de 2016 teve 23 (vinte e três) ocorrências de jornadas extraordinárias superiores a duas horas diárias, sendo 22 (vinte e duas) delas superiores a 4 horas extras diárias. Por exemplo, no dia 19 de fevereiro de 2016 iniciou suas atividades às 5h49min indo até às 23h02min, perfazendo um total de 16h13min.. No dia 1º de março de 2016 iniciou às 5h53min e terminou às 23h32min, perfazendo um total de 16h39min.

Nos cálculos das jornadas trabalhadas deduziu-se o intervalo de descanso pré-assinalado de 1 (uma) hora. A jornada diária dos trabalhadores é de 7h20min de segunda-feira a sábado.



8. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

Conforme indicado no item 5 deste relatório, a fiscalização abrangeu três filiais da empresa, todas com atividade de venda e distribuição dos produtos Coca Cola, conhecidas como Unidade Pampulha, Unidade Universitários e Unidade Contagem. Em todas as três filiais, a empresa SPAL terceirizava a atividade de distribuição dos produtos. Na ocasião da ação fiscal, essa atividade era desenvolvida, nas unidades Universitários e Contagem, tanto por empregados próprios da SPAL, quanto por trabalhadores terceirizados. Na unidade Pampulha (que atendia aos chamados Mercados Especiais, como será explicado), a atividade de distribuição era realizada apenas por trabalhadores terceirizados. Em todos os casos, a fiscalização constatou que o processo de terceirização engendrado pela empresa SPAL configurava terceirização ilícita de mão de obra, conforme será exposto neste capítulo.

Quadro comparativo dos trabalhadores na atividade de distribuição de mercadorias

Unidade	Qtde de empregados SPAL	Qtde de empregados terceirizados
Pampulha	0	144
Universitários	236	43
Contagem	233	42
TOTAL	469	229

*Quantitativo de empregados SPAL ref. a motoristas e ajudantes de entrega quando do início da ação fiscal

A terceirização em questão envolvia oito empresas, sendo que uma delas prestava serviços nas três filiais da SPAL inspecionadas, outra prestava serviços em duas das filiais e as demais, em apenas uma das filiais, conforme identificado a seguir. Todas as empresas terceirizadas mantinham trabalhadores contratados como empregados (com registro e anotação de CTPS), ao passo que algumas também tinham contratos com motoristas alegadamente "autônomos", chamados "freteiros", sem formalização de vínculo de emprego. Como se verá, a realidade da relação empregatícia desses "freteiros" era a mesma dos demais terceirizados (salvo quanto à proteção trabalhista, naturalmente), pelo que restou constatado pela fiscalização que eles, de fato, também tinham vínculo de emprego com a empresa SPAL.

8.1. Identificação das empresas terceirizadas

Quadro-resumo das empresas terceirizadas de distribuição

Filial/Unidade da SPAL	Empresa terceirizada	CNPJ	Nº de terceirizados na unidade*	Qtde de autônomos	Capital social (R\$)	% do faturamento representado pela SPAL
Contagem	AD Comércio e Distribuição Ltda	86.520.913/0004-05	41	0	320.000,00	95%
	[REDACTED]		1	0	10.000,00	100%
Pampulha	AD Comércio e Distribuição Ltda	86.520.913/0001-54	25	14	320.000,00	95%
	Expresso Real Transportes Ltda - ME	14.059.519/0001-50	2	0	5.000,00	100%
	Riacho Logística e Transporte Ltda	02.341.120/0001-88	24	5	30.000,00	50%
	Transportadora Vieira Garcia Ltda	02.681.333/0002-30	55	0	350.000,00	
	Transportes Habufela Ltda ME	03.376.701/0001-18	18	1	50.000,00	100%
Universitários	AD Comércio e Distribuição Ltda	86.520.913/0001-54	6	1	320.000,00	95%
	Expresso BBG Transportes e Locações Ltda - ME	19.900.139/0001-10	12	eventuais	75.000,00	90%
	Expresso Real Transportes Ltda - ME	14.059.519/0001-50	6	0	5.000,00	100%
	[REDACTED]		15	3	20.000,00	100%

*Inclui empregados ativos temporariamente afastados por incapacidade laborativa.



Empresas terceirizadas na Unidade Pampulha

1) AD COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO

Nome fantasia: AD

CNPJ: 86.520.913/0001-54,

CNAE: 4930-2/02 (transporte Rodoviário de carga, exceto produtos perigosos, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço: Av. Frei Henrique Soares, Bairro Inconfidentes, Contagem/MG - CEP 32260-340

Objeto social: Transporte rodoviário de carga, municipal, intermunicipal, interestadual em geral [...]; locação de caminhões

Capital social: R\$320.000,00

Início das atividades: 01/06/1994

Data do contrato vigente com a SPAL: 01/02/2015 (prazo: 24 meses)

Número de caminhões: 18

Empregados prestadores de serviço ativos na Unidade Pampulha: 25 empregados (6 motoristas, 17 ajudantes, 2 encarregados) e 14 motoristas autônomos, no total de 39 (incluindo 3 afastados por incapacidade laborativa)

2) EXPRESSO REAL TRANSPORTES LTDA - ME

Nome fantasia: Expresso Real

CNPJ: 14.059.519/0001-50

CNAE PRINCIPAL: 4930-2/01 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal)

Endereço: Rua Raimundo Arruda, 175, Heliópolis, Belo Horizonte/MG - CEP 31741-520

Objeto social: Prestação de serviços no ramo de transporte rodoviário de cargas em geral

Início Sociedade: 02/08/2011.

Capital social: R\$5.000,00

Objeto do contrato: 5 caminhões

Data do contrato vigente com a SPAL: 02/062015 (prazo: 24 meses)

Empregados Prestadores de Serviço ativos na Unidade Pampulha: 1 motorista e 1 motorista/gerente, no total de 2



3) RIACHO LOGÍSTICA E TRANSPORTES LTDA - EPP

Nome fantasia: Riacho

CNPJ: 02.341.120/000188

CNAE: 4930-2/02 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço: Av. Rio Nilo, 80, loja 08, Riacho das Pedras 2 SE, Contagem/MG - CEP 32280-300

Objeto social: transporte rodoviário de cargas em geral, nacional, estadual e municipal; armazenagem de bens de terceiros, logística, distribuição de mercadorias em geral, locação de caminhões e máquinas empilhadeiras, serviços de carga e descarga

Capital social: R\$30.000,00

Data constituição da empresa: 20/08/2014

Objeto do contrato: 18 veículos

Data do contrato vigente com a SPAL: 26/03/2015 (prazo: 24 meses)

Empregados prestadores de serviço ativos na Unidade Pampulha: 11 ajudantes, 14 motoristas (5 autônomos) e 1 encarregado, no total de 26 (incluindo 1 afastado por incapacidade laborativa)

4) TRANSPORTES HABUFELA LTDA - ME

Nome fantasia: Habufela

CNPJ: 03.376.701/0001-18

CNAE: 4930-2/01 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal)

Endereço: Estrada Municipal do Varjão, 971, Jardim Novo Horizonte, Jundiaí/SP - CEP 13212-590

Objeto social: transporte rodoviário de cargas em geral, por vias municipais, intermunicipais, interestaduais e internacionais

Capital social: R\$50.000,00

Data de constituição da empresa: 03/09/1999

Objeto do contrato: 7 caminhões + 2 caminhões agregados

Data do contrato vigente com a SPAL: 15/03/2015 (prazo: 24 meses)

Empregados prestadores de serviço ativos na Unidade Pampulha: 9 motoristas, 9 ajudantes, 1 motorista autônomo, no total de 19



5) VIEIRA GARCIA LTDA - EPP

CNPJ: 02.681.333/0002-30

CNAE: 4930-2/01 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal)

Endereço: Av. Presidente Carlos Luz, 2263, loja 2A, Caiçaras, BH/MG, CEP 31.250-010

Objeto social: transporte rodoviário de cargas em geral, municipal, intermunicipal e interestadual

Capital social: R\$350.000,00 (matriz + filial)

Data do contrato vigente com a SPAL: 30/05/2015 (prazo: 24 meses)

Objeto do contrato: 21 veículos

Empregados prestadores de serviço ativos na Unidade Pampulha: 25 motoristas, 23 ajudantes, 2 encarregados (incluindo 3 afastados por incapacidade laborativa), no total de 50

Empresas terceirizadas na Unidade Universitários

1) AD COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO

Nome fantasia: AD

CNPJ: 86.520.913/0001-54,

CNAE: 4930-2/02 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço: Av. Frei Henrique Soares, Inconfidentes, Contagem/MG - CEP 32.260-340

Objeto social: Transporte rodoviário de cargas, municipal, intermunicipal, interestadual em geral[...]. 4 - Locação de caminhões

Capital social: R\$320.000,00

Início das atividades: 01/06/1994

Data do contrato vigente com a SPAL: 01/02/2015 (prazo: 24 meses)

Número de caminhões na unidade Universitários: 2

Empregados prestadores de serviço ativos na Unidade Universitários: 2 motoristas (1 autônomo) e 5 ajudantes, no total de 7



2) EXPRESSO REAL TRANSPORTES LTDA - ME

Nome fantasia: Expresso Real

CNPJ: 14.059.519/0001-50

CNAE PRINCIPAL: 4930-2/01 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal)

Endereço: Rua Raimundo Arruda, 175, Heliópolis, Belo Horizonte/MG - CEP 31741-520

Objeto social: Prestação de serviços no ramo de transporte rodoviário de cargas em geral

Início sociedade: 02/08/2011

Capital social: R\$5.000,00

Objeto do contrato: 5 caminhões

Data do contrato vigente com a SPAL: 2 de junho de 2015 (prazo: 24 meses)

Prestadores de serviço ativos na Unidade Universitários: 5 motoristas e 1 coordenador, no total de 6

3) EXPRESSO BBG TRANSPORTES E LOCAÇÕES LTDA - ME

Nome fantasia: Expresso Mansur

CNPJ: 19.900.139/0001-10

CNAE: 4930-2/01 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal)

Endereço: Rua Humaitá, 879, Sala 110, Padre Eustáquio, Belo Horizonte/MG - CEP 30720-410

Objeto social: transporte rodoviário de cargas em geral exceto cargas perigosas municipal, internacional e interestadual, locação de veículo rodoviários de carga transporte rodoviário de mudanças de particulares, empresas ou governo municipal intermunicipal e interestadual locação de veículos sem condutor ou motorista serviços combinados de escritório de apoio administrativo

Capital social: R\$75.000,00

Data de constituição da empresa: 12/03/2014

Objeto do contrato: 5 caminhões

Data do contrato vigente com a SPAL: 25/05/2015 (prazo: 24 meses)

Prestadores de serviço ativos na Unidade Universitários: 1 supervisor, 5 motoristas e 4 ajudantes, no total de 10



4

CNPJ: 18.339.479/0001-50

CNAE: 4930-2/02 (transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço:

Objeto social: Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional

Objeto do contrato: 10 veículos

Capital social: R\$20.000,00

Data de constituição da empresa: 03/06/2013

Data do contrato vigente com a SPAL: 01/06/2015 (prazo: 24 meses)

Prestadores de serviço ativos na Unidade Universitários: 8 motoristas (3 autônomos), 8 ajudantes e 1 encarregado, no total de 17

Empresas terceirizadas na Unidade Contagem

1) AD COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO

Nome fantasia: AD

CNPJ: 86.520.913/0001-54,

CNAE: 4930-2/02 (transporte Rodoviário de carga, exceto produtos perigosos, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço: Av. Frei Henrique Soares, Bairro Inconfidentes, Contagem/MG - CEP 32260-340

Objeto social: Transporte rodoviário de carga, municipal, intermunicipal, interestadual em geral [...]; locação de caminhões

Capital social: R\$320.000,00

Início das atividades: 01/06/1994

Data do contrato vigente com a SPAL: 01/02/2015 (prazo: 24 meses)

Objeto do contrato: 8 caminhões

Nº de Empregados ativos na unidade Contagem/Conselheiro Lafaiete: 18 motoristas, 18 ajudantes, 3 supervisores e 1 encarregado, no total de 40 (incluindo 3 afastados por incapacidade laborativa)



2 [REDACTED]

Nome fantasia: Transequipe

CNPJ: 11.343.286.0001-24

CNAE: 4930-2/02 (transporte Rodoviário de carga, exceto produtos perigosos, intermunicipal, interestadual e internacional)

Endereço: Rua Dezoito, 198, Loja 3, Milanez, Contagem MG - CEP 32.143-190

Objeto Social: Transporte rodoviário de carga, estadual, interestadual, municipal e intermunicipal (sem pátio para veículos)

Capital Social: R\$10.000,00

Início das atividades: 08/09/2009

Objeto do contrato: 2 caminhões

Nº de empregados: o próprio "empresário" e o filho, que laboram como motoristas

8.2. Do detalhamento da atividade de distribuição dos produtos

Antes de adentrar no relato da terceirização propriamente dita, convém descrever com maior detalhamento a atividade de distribuição desenvolvida nas três filiais fiscalizadas, de forma a possibilitar uma melhor compreensão de sua inserção na dinâmica empresarial da SPAL e da essencialidade dessa atividade para a comercialização dos produtos, conforme será abordado no item 8.3.1, *infra*.

Por volta das 17h, os pedidos de vendas efetuadas pelos empregados do setor comercial da SPAL (vendedores, executivos de vendas, etc.) eram fechados. A partir desse horário, iniciava a programação de carga e roteirização. Por meio de um *software*, os empregados do setor de roteirização faziam montagem (virtual) da carga de cada caminhão e definiam as rotas que deveriam ser cumpridas no dia seguinte para sua entrega. Os caminhões, inclusive os das empresas terceirizadas, pemoitavam² nas unidades da SPAL onde eram manobrados e carregados por empregados da SPAL, conforme a montagem da carga definida pela roteirização. Com a montagem, havia o procedimento de conferência, realizado por conferentes da SPAL que, após, lacravam a carroceria do veículo. Nesse ínterim, o setor responsável emitia as notas fiscais e demais documentos, de forma que, ao chegar para o trabalho pela manhã, os motoristas e ajudantes pegavam os caminhões e documentos (notas fiscais, romaneios) e saíam para fazer as entregas. Ao final, retornavam com os caminhões, passavam pela conferência de retorno (de materiais como garrafas retornáveis, paletes, *chapatex*, etc.) e faziam o acerto, que consistia, basicamente, na entrega dos malotes com dinheiro, cheques e demais documentos relativos às vendas. Essa era a rotina nas três unidades, Pampulha, Universitários e Contagem, cabendo ressaltar que, no caso da última, havia uma particularidade adicional envolvendo a contratada AD COMÉRCIO, que será detalhada na parte final deste tópico.

As declarações do chefe de vendas da SPAL [REDACTED] ajudaram-nos a entender parte do processo e a complexidade a ele inerente (anexo às fls. B0376-B0378):

² A única exceção verificada foi no caso da terceirizada [REDACTED] que possuía apenas dois caminhões, um conduzido pelo próprio Sr. [REDACTED] e o outro por seu filho. Eles chegavam à unidade Contagem mais cedo, por volta de 5:30h, aguardavam o carregamento dos caminhões e saíam para as entregas.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

"[...] QUE a forma de operar da empresa é a seguinte: os pedidos dos clientes são fechados até 17h, quando são passados para o setor de roteirização, que organiza a separação dos pedidos e faz a montagem das cargas dos caminhões para saírem no dia seguinte e fazerem as entregas; QUE a separação dos pedidos não é uma tarefa simples, principalmente quando os pedidos são muito fracionados e diversificados; QUE a montagem da carga exige certo cuidado na separação, para que não ocorram erros, pois o cliente deve receber o pedido exatamente como foi feito, evitando com isso a devolução; QUE a Coca Cola tem de 200 a 300 produtos diferentes; [...]"

O mesmo foi declarado com um pouco mais de detalhes pelo supervisor de distribuição da SPAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE a carga dos caminhões é feita diariamente, com a seguinte rotina: por volta de 16h30, fecha a venda do dia; de 16h30 às 18h00, é feito levantamento de estoque para verificar o que será efetivamente entregue no dia seguinte; feito isso, é liberado um arquivo para o roteirizador fazer a escala de entrega do dia seguinte; De posse dessa informação, o roteirizador começa a montagem das cargas no sistema para liberação das fichas de montagem; As fichas de montagem chegam na remessa para que, enfim, possam começar a separação, montagem e carregamento das cargas que normalmente ficam prontas, no máximo, até as 06h00, para saída das cargas; QUE, atualmente, para diminuir o tempo do motorista no pátio da empresa, a carga é lacrada, após ser conferida por 2 conferentes; [...]"

Portanto, as rotas executadas variavam todos os dias, sendo a variabilidade maior nas unidades Universitários e Contagem, que atendiam clientes de menor porte. A quantidade de clientes (pontos de venda) atendidos por dia ficava na faixa de 30-32 pontos de entrega. Nesse sentido, as declarações [REDACTED] supervisor de distribuição da SPAL (anexo às fls. B0324-B0327):

"[...] QUE de segunda a sábado temos uma média de 30 (trinta) pontos de entrega pelos caminhões; QUE o máximo que se lembra de ter visto foi colocar o total de 44 (quarenta e quatro) pontos, mas é muito raro; QUE havendo muita dificuldade na realização da rota, pode-se enviar uma equipe de socorro ou até mesmo o supervisor para ajudar a entrega; QUE os terceiros tem veículos menores e é colocado no máximo 20 (vinte) pontos de venda; QUE a decisão pela quantidade de pontos de entrega é realizada e decida pelo pessoal da roteirização na Unidade Pampulha, conforme a venda; [...]"

E também as declarações [REDACTED] supervisor de roteirização da SPAL (anexo às fls. B0332-B0335):

"[...] QUE a média de pontos de distribuição é de 32 (trinta e dois), sendo que no máximo se permite distribuir 42 a 46 pontos de distribuição, talvez até houve caso de quarenta e nove [...]"

Como mencionado na introdução deste item, as entregas eram realizadas tanto por motoristas e ajudantes com vínculo de emprego direto com a empresa SPAL, quanto por trabalhadores terceirizados (exceto na unidade Pampulha), não havendo diferenças entre os serviços executados por uns e outros. Para ilustrar este ponto, transcrevemos trecho das declarações de [REDACTED] supervisor de distribuição da SPAL na unidade Contagem (anexo às fls. B0328-B0331):

"[...] QUE o serviço prestado pelos motoristas da Coca Cola é o mesmo que o prestado pelos motoristas terceirizados e que os procedimentos a serem seguidos por eles também é idêntico, por exemplo, no que diz respeito a problemas na entrega e trato com os clientes; [...]"

E também a declaração do supervisor de distribuição da SPAL na unidade Universitários, [REDACTED] (anexo às fls. B0324-B0327):

"[...] QUE os terceiros e os funcionários próprios da Coca-Cola (motorista e ajudantes) fazem o mesmo serviço, que é transportar e entregar as mercadorias aos clientes; [...]"



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Naturalmente, durante a realização dessas dezenas de entregas, inúmeros problemas surgiam. Porém, esse assunto será tratado sob o item 8.3.9.

Quanto à distribuição a cargo da filial Contagem, havia uma peculiaridade da prestação de serviços envolvendo a empresa AD COMÉRCIO. Essa empresa tinha oito caminhões que faziam a distribuição dos produtos da SPAL em Conselheiro Lafaiete e municípios vizinhos. Devido à distância, não era possível que um mesmo motorista saísse da filial Contagem, fosse a Conselheiro Lafaiete, fizesse a distribuição e retornasse à unidade em uma única jornada de trabalho. Por isso, a distribuição envolvia duas equipes. A primeira pegava os caminhões vazios em Conselheiro Lafaiete por volta das 18h, vinha para Contagem, onde os caminhões eram carregados e lacrados, e voltava para Conselheiro Lafaiete, onde deixava os caminhões em um galpão mantido pela empresa AD COMÉRCIO. Pela manhã, outra equipe pegava os caminhões carregados e saía para a distribuição. Esta operação era conhecida como "Expressinho Conselheiro Lafaiete".

As declarações do gerente da AD COMÉRCIO, [REDACTED] esclarecem a sistemática com mais detalhes (anexo às fls. B0403-B0407):

"[...] QUE é responsável por gerir as operações da empresa e pelo bom funcionamento dos serviços executados na Coca-Cola (SPAL), tanto da unidade conhecida como Pampulha, Universitário e Contagem, sendo neste último denominado como Expressinho de conselheiro Lafaiete; QUE o serviço prestado em Contagem se refere a transferência com os caminhões carregados pela Coca Cola Contagem até a garagem da AD para então os trabalhadores da AD realizar a distribuição dos produtos nos pontos comerciais da região; QUE a distribuição de Conselheiro Lafaiete inclui diversas cidades, sendo que o depoente se lembra de Carandaí, [REDACTED] Ouro Branco, Congonhas e Lafaiete; QUE hoje tem 8 (oito) caminhões da AD envolvidos nesta operação, [...] QUE a venda sendo realizada na região de Lafaiete é enviada para a unidade de Contagem para o devido processamento e montagem do caminhão; QUE esta operação envolve motoristas de caminhões para realizar a transferência das cargas de Contagem-Lafaiete-Contagem, além de outros motoristas e ajudantes para realizar a distribuição; QUE em Lafaiete os motoristas do "expressinho" tem como horário de entrada entre às 18h e 19h, então ele realiza a viagem até Contagem, onde realiza o acerto da distribuição realizada em Lafaiete, entregando os comprovantes de entrega das mercadorias e a do dinheiro da venda, isto quando houve pagamento em dinheiro; QUE as conferências dos comprovantes do dinheiro entregue é realizado por funcionário da Coca-Cola; [...]. QUE nesta operação de Lafaiete estão envolvidos 42 empregados da AD; QUE nesta operação não tem motoristas autônomos; QUE havendo qualquer problema na entrega, o motorista realiza contato com o Supervisor de Lafaiete e este relata para a Coca-Cola, resolvendo a situação o mais rápido possível; QUE em Lafaiete são 8 (oito) rotas por dia; QUE as rotas são definidas conforme as notas fiscais emitidas para realização das entregas; [...] QUE em Lafaiete os caminhões realizam cerca de 27 a 30 entregas em pontos de venda, sendo que a rota a ser realizada é conforme as notas emitidas pela Coca-Cola e o abastecimento das mercadorias realizadas em Contagem; QUE em Lafaiete não há redistribuição de mercadorias entre os caminhões, a roteirização segue o que foi colocado nos caminhões em Contagem; [...]".

Para desempenhar as atividades acima descritas, a AD COMÉRCIO mantinha em Conselheiro Lafaiete uma filial de distribuição de mercadorias, CNPJ 86.520.913/0004-05, com início das atividades em 23/07/2008 (anexo às fls. B0096). Anteriormente a esta data, a empresa Refrigerantes Minas Gerais Ltda (que, segundo nos foi informado verbalmente, veio a ser sucedida pela SPAL na distribuição dos produtos Coca Cola) mantinha uma filial em Conselheiro Lafaiete, funcionando no mesmo endereço atual da terceira AD, com uma pequena variação no número devido à redução do espaço utilizado pela prestadora de serviços (anexo às fls. B0063). Foi-nos também informado que a SPAL fazia diretamente a distribuição em Conselheiro Lafaiete, tendo terceirizado tal operação para a AD COMÉRCIO em 2008. E, quando a demanda de vendas de produtos extrapolava a capacidade de entrega da empresa AD COMÉRCIO, a SPAL manejava para atender a necessidade por meio de outros motoristas. Nesse sentido foram as declarações do supervisor administrativo da empresa AD COMÉRCIO, [REDACTED] (anexo às fls. B0395-B0398):



"[...] QUE havendo demanda de entrega que extrapola a capacidade de entrega a Coca-Cola realiza as entregas diretas, mais regularmente nas cidades de Lafaiete, Ouro Branco e Congonhas, sendo que os freteiros podem ir para qualquer lugar da região, dependendo da demanda; [...]"

8.3. Da ilicitude da terceirização

A conclusão quanto à ilicitude da terceirização realizada pela SPAL na atividade de entrega das mercadorias foi baseada tanto na inserção dessa atividade no núcleo de sua dinâmica empresarial e, portanto, terceirização em atividade-fim, vedada nos termos da Súmula 331 do TST, quanto pela plena subordinação dos trabalhadores terceirizados à tomadora dos serviços.

Consoante restará evidenciado sob os itens seguintes, a empresa SPAL exercia uma ampla ingerência nas empresas terceirizadas, minando completamente, por variadas formas, sua autonomia operacional e organizacional, a ponto de funcionarem apenas como meras intermediadoras de mão de obra. Como ficou evidente, a SPAL precisava manter o estrito direcionamento e controle das atividades dos trabalhadores terceirizados para conseguir garantir o atingimento de suas metas de desempenho (índice de retorno de mercadorias) e o padrão de qualidade dos serviços oferecidos a seus clientes. Por causa disso, as empresas terceirizadas não detinham efetivamente nenhum poder para dirigir a prestação dos serviços de seus trabalhadores: todos os aspectos essenciais da atividade eram planejados, orientados, dirigidos, avaliados e controlados pela SPAL, sem nenhum exagero. O estrito controle exercido pela SPAL sobre os trabalhadores terceirizados ultrapassava muito o que se poderia considerar legítima fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços.

Ao longo dos próximos subitens, procuraremos descrever os vários aspectos da prestação dos serviços de distribuição pelos terceirizados. Parte desses aspectos são muito contundentes quanto à inserção da distribuição de mercadorias na atividade-fim e quanto à configuração da subordinação dos terceirizados à tomadora dos serviços. Outros, se considerados *de per se*, não são tão categóricos. Porém, quando tudo é tomado em conjunto, quando a realidade do trabalho desses terceirizados é compreendida de forma holística, a conclusão inexorável era que todos esses aspectos tinham por finalidade assegurar a subordinação da atividade de distribuição dos produtos (e dos trabalhadores que a executavam) ao controle da empresa SPAL, na mesma medida em que fazia em relação aos empregados que contratava diretamente para exercer as mesmas funções. Aliás, podemos afirmar que, quanto aos procedimentos, normas, modo de executar o trabalho, formas de controle e avaliação, nenhuma diferença significativa foi constatada pela fiscalização entre os motoristas e ajudantes contratados diretamente e aqueles terceirizados. Diferenças havia, sim, no patamar remuneratório e demais benefícios, evidenciando a precarização do trabalho levada a efeito pela terceirização, como será oportunamente relatado.

De forma bem sucinta, restou constatado pela fiscalização e será demonstrado com detalhes nos subitens seguintes que:

- a atividade de entrega de mercadorias era essencial para consecução dos objetivos finalísticos da SPAL, haja vista o modelo de negócios adotado pela empresa (e, na verdade, pelo segmento de bebidas de uma forma geral), que incluía necessariamente a chamada "distribuição secundária", isto é, a entrega dos produtos no estabelecimento do cliente (ponto de venda). Esse padrão de operação era seguido pelos principais concorrentes da SPAL e a excelência nessa atividade representava um diferencial competitivo de grande relevância;

- as contratadas não tinham qualquer autonomia administrativa, organizacional e operacional: seus caminhões pernoitavam no estabelecimento da SPAL, que definia diariamente a carga a ser transportada e a



rota a ser seguida, sendo vedado o retorno ao estabelecimento com carga não entregue (política de "retorno zero"); os caminhões eram rastreados e monitorados em tempo real pela SPAL, que controlava desvios de rota, tempo de parada e excesso de velocidade; os encarregados das terceirizadas tinham que manter a SPAL o tempo todo informada sobre o andamento das entregas, por meio de planilhas padronizadas enviadas por e-mail várias vezes ao dia; os trabalhadores terceirizados eram totalmente dependentes da SPAL para a solução de problemas ocorridos na entrega e afetos exclusivamente à relação da SPAL com seu cliente, tendo que se reportar à SPAL e permanecer no cliente aguardando a solução (política de "retorno zero"); a contratação de trabalhadores pelas empresas terceirizadas tinha de ser previamente submetida à SPAL para aprovação do candidato; a SPAL definia e impunha diretamente aos terceirizados normas de comportamento (entre as quais: forma de tratar os clientes, uso de uniformes padronizados e com logomarca Coca Cola, uso de equipamentos de proteção individual, vedação ao uso de adornos, uso dos cofres dos veículos, limite de velocidade), bem como fazia visitas surpresa na rota para controlar seu cumprimento; a SPAL ministrava diretamente as instruções e treinamentos operacionais aos terceirizados, realizando reuniões periódicas com eles (semanais e mensais); a SPAL efetivamente aplicava penalidades disciplinares aos trabalhadores terceirizados; a SPAL impunha às contratadas uma série de exigências relativas às condições de manutenção, conservação e apresentação dos veículos, inclusive o uso da logomarca Coca Cola; a SPAL mantinha um estrito controle de qualidade dos serviços de entrega e avaliava as contratadas quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas e tributárias, bem como índices de desempenho e de retorno de mercadorias; a SPAL se reservava o direito de resilir o contrato de prestação de serviços caso não aprovasse, independentemente de justificativa, qualquer alteração do quadro societário das terceirizadas; quase todas as terceirizadas prestavam serviços exclusivamente a SPAL e, na metade delas, os sócios haviam sido trabalhadores terceirizados da SPAL, vindo a constituir a empresa por sugestão de prepostos da SPAL; entre outros;

- a terceirização empreendida pela SPAL tinha o condão de precarizar as condições de trabalho do setor de entregas da empresa, especialmente no que concerne à remuneração e benefícios auferidos pelos terceiros, tais como, salários, plano de saúde, seguro de vida, participação nos resultados, entre outros.

A convicção quanto à ilicitude da terceirização engendrada pela empresa SPAL foi formada a partir das inspeções nos locais de trabalho, de vasta análise documental e, sobretudo, a partir das inúmeras entrevistas realizadas com os trabalhadores de todas as empresas envolvidas, de diferentes funções e setores, e de vários níveis hierárquicos, desde os ajudantes e motoristas até o gerente regional da tomadora de serviços em Minas Gerais. Parte dessas entrevistas foram reduzidas a termo, todos os quais seguem anexos (fls. B0319-B0470). Algumas dessas declarações foram reproduzidas no presente relatório, nas partes que descreviam a situação fática narrada, sendo que várias não foram transcritas em razão de relatarem as mesmas informações, o que tornaria a leitura do relatório um tanto enfadonha. Todavia, enfatizamos que as informações colhidas junto aos inúmeros entrevistados eram, em tudo, não apenas muitíssimo coerentes entre si, mas com as observações feitas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quando das inspeções nos locais de trabalho e com documentos examinados no curso da fiscalização. Portanto, recomendamos a leitura da íntegra dessas declarações.

Também seguem anexos documentos examinados (contratos de prestação de serviços, contratos sociais, convenções e acordos coletivos de trabalho, etc.) e e-mails trocados com as empresas com informações relevantes (ver índice de anexos deste relatório).



8.3.1. Da essencialidade da atividade desenvolvida pelos terceirizados no modelo de negócios da empresa SPAL

No Direito do Trabalho contemporâneo, a doutrina de [REDACTED] preconiza que:

"atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços" (DELGADO, Mauricio. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 425).

O que se pretende evidenciar sob este tópico é que a atividade de distribuição dos produtos realizada pelos trabalhadores terceirizados da SPAL, ao lado de seus empregados contratados diretamente, ajustava-se perfeitamente "ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico". Em outras palavras, a distribuição era uma atividade essencial no modelo de negócios da empresa SPAL e determinante de seu posicionamento no mercado.

Como já relatado sob os itens 5 e 8.2 (ao quais remetemos o leitor), o modelo de negócios da SPAL incluía necessariamente a "distribuição secundária", isto é, a entrega dos produtos Coca Cola nos estabelecimentos dos clientes (pontos de venda), quais sejam, supermercados, mercearias, bares, lanchonetes, padarias, restaurantes, boates, distribuidoras de bebidas, etc. De fato, a empresa havia sido organizada para operar dessa forma, ou seja: os produtos eram engarrafados nas fábricas, transportados para os centros de distribuição e, destes, distribuídos para os clientes. As declarações do chefe de vendas da SPAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0376-B0378) foram bastante esclarecedoras quanto à grande relevância da atividade de entrega:

"[...] QUE a distribuição dos produtos aos clientes é sempre feita pela Coca Cola, seja pela Spal ou por outra empresa do grupo Coca Cola, como no caso de grandes volumes de cerveja, em que a entrega é feita no cliente pela própria cervejaria; QUE esta entrega pela cervejaria está mudando e futuramente será toda feita pela Spal; QUE em nenhuma hipótese os clientes, seja o mercado especial, seja o cliente tradicional (bares, lanchonetes, mercearias, etc.), buscam os produtos na Spal e que isso é uma norma da empresa; QUE não tem a menor possibilidade de os clientes retirarem os produtos na Spal, pois a Spal não foi organizada para funcionar dessa forma; QUE a forma de operar da empresa é a seguinte: os pedidos dos clientes são fechados até 17h, quando são passados para o setor de roteirização, que organiza a separação dos pedidos e faz a montagem das cargas dos caminhões para saírem no dia seguinte e fazerem as entregas; QUE a separação dos pedidos não é uma tarefa simples, principalmente quando os pedidos são muito fracionados e diversificados; QUE a montagem da carga exige certo cuidado na separação, para que não ocorram erros, pois o cliente deve receber o pedido exatamente como foi feito, evitando com isso a devolução; QUE a Coca Cola tem de 200 a 300 produtos diferentes; QUE sabe que a forma de distribuição dos grandes fabricantes concorrentes é como a da Coca Cola, ou seja, os próprios fabricantes entregam os produtos nos clientes, seja loja a loja, seja nos centros de distribuição dos clientes; QUE a atividade da Unidade Pampulha da Spal é ser o centro de distribuição da fábrica para os clientes "Key Account"; QUE as demais unidades recebem da mesma maneira, os mesmos produtos, das mesmas fábricas e também são centros de distribuição, sendo a diferença apenas o tipo de cliente para o qual entregam; QUE as unidades da Spal recebem das fábricas de Itabirito/MG, Linhares/ES e Jacareí/SP, conforme o tipo de produto; QUE a entrega é feita por frota própria e por terceirizados, não havendo diferença de cliente que cada um atende; [...] QUE a Coca Cola é reconhecida pelos clientes como o melhor fornecedor em termos de distribuição e logística, já tendo sido premiada por diversas vezes



pela AMIS (Associação Mineira de Supermercados); QUE um diferencial da Coca Cola é a capacidade de entregar pedidos de forma rápida e eficaz; QUE a Coca Cola consegue entregar pedidos em 24 horas, mesmo para os pequenos clientes; QUE uma logística de distribuição ineficiente tem impacto nas vendas e financeiro; QUE o retorno (devolução de produtos pelos clientes) tem um impacto negativo muito ruim; QUE há um indicador de retorno e uma meta a ser atingida, que é de no máximo 2%; QUE há uma parte da sua remuneração variável que depende do atingimento dessa meta [...].

Das declarações do chefe de vendas, algumas constatações sobressaem. Primeiro, esse modelo de negócios em que o fabricante de bebidas distribui os produtos para centros de distribuição e, destes, para os estabelecimentos de pontos de venda, era o padrão no segmento de fabricação de bebidas, não sendo a SPAL diferente. Ora, já era a praxe no mercado que os fabricantes entregassem os produtos nos clientes e nem se cogitava fazer de outra forma: a venda implicava a entrega. Segundo, a excelência da SPAL nessa atividade representava um diferencial competitivo de grande relevância, ou seja, era definatório de seu posicionamento no contexto empresarial, no mercado de bebidas. Como afirmado pelo chefe de vendas, a Coca Cola (e, portanto, a SPAL) era reconhecida no mercado por um padrão de excelência na entrega dos produtos e, naturalmente, isso tinha uma importância estratégica que não poderia ser menosprezada. Terceiro, a ineficiência da logística de distribuição tinha um impacto financeiro importante. Conforme ficou patente nas entrevistas, havia sempre uma grande preocupação com os chamados índices de retorno, isto é, de mercadorias que saíam para serem entregues, mas não o eram, por uma diversidade de razões. Existia mesmo uma política de "Retorno Zero", que, inclusive, acabava por resultar na prática de jornadas exaustivas de trabalho. O índice de retorno sempre era tema das reuniões com os terceirizados e era critério de avaliação nas contratadas no âmbito do chamado PGT (Programa de Gestão de Transportadoras), como se verá.

A estrita relação entre a venda e a distribuição também ficava evidente nas declarações do executivo de vendas da SPAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0379-B0381):

"[...] QUE a venda sempre inclui a entrega do produto; QUE não há possibilidade de o cliente retirar o produto na empresa; QUE seria muito complicado se o cliente pudesse buscar o produto na Spal, porque a montagem da carga no caminhão é um processo trabalhoso e a emissão da nota fiscal é eletrônica, sendo que o processo é demorado; QUE além do mais ficaria comprometido o controle de acesso e a segurança; QUE a forma como a Spal opera é a seguinte: o vendedor faz a pré-venda e descarrega os pedidos no sistema (envia o arquivo de vendas pelo hand held), daí o setor de remessa e planejamento providencia, durante a noite, a montagem das cargas, carregamento de caminhões e emissão de notas, e no dia seguinte os motoristas e ajudantes pegam os caminhões já com a carga montada e saem para fazer as entregas; [...] QUE o principal concorrente da Coca Cola é a Ambev, e há também a Del Rey, Mate Couro, Schincariol, Itaipava; QUE sabe que a Del Rey vende para uma distribuidora e não tem mais vendedores ponto a ponto; QUE as demais empresas operam de forma similar à Coca Cola, ou seja, fazem a venda e entrega dos produtos diretamente nos clientes; [...] QUE acredita que a satisfação dos clientes com o fornecedor tem a ver com a qualidade do produto e com a prestação do serviço, ou seja, venda e distribuição, inclusive se a entrega é feita com qualidade ou não; QUE considera que a entrega é um fator decisivo para a satisfação do cliente, especialmente a pontualidade; [...]".

Como evidenciado nessas declarações e nas demais que serão apresentadas nos itens seguintes, a entrega dos produtos nos clientes era parte essencial do processo de vendas, estava incluída no núcleo da dinâmica empresarial da SPAL e era determinante do sucesso de sua estratégia de vendas e, portanto, de sua participação no mercado. Por esses motivos, manter um padrão de excelência na distribuição era algo imperioso para a SPAL.

Face à importância da entrega da mercadoria para a consecução de seus objetivos finalísticos, a tomadora de serviços mantinha controle de todo o processo de entrega da mercadoria. Os trabalhadores



terceirizados das empresas contratadas apenas executavam serviços planejados e distribuídos pela SPAL, segundo as necessidades que se apresentavam, sempre sob sua orientação, direção, fiscalização, controle e imposição de metas de qualidade e produtividade.

8.3.2. Dos contratos de prestação de serviço firmados entre as terceirizadas e SPAL

Constatamos que as empresas terceiras firmavam contratos de adesão padronizados (anexo às fls. B0064-B0318) com a matriz da SPAL, situada em São Paulo, com previsão de prestação de serviços em qualquer de suas unidades, conforme definido em sua cláusula primeira, transcrita abaixo:

"1.1) O Transportador prestará à SPAL e a outras empresas do mesmo grupo econômico desta, o serviço de transporte dos produtos fabricados e/ou distribuídos pela SPAL, dos depósitos e unidades de produção desta até os pontos de entregas indicados pela mesma, previamente definidos e acordados pelas partes, independentemente da localização, bem como a quantidade de unidades que forem determinadas como base das operações".

De forma geral, referidos contratos eram distintos apenas em função dos anexos ao seu final, em que estavam definidos a quantidade e os modelos de veículos contratados, aos quais se aplicava uma tabela padrão de preços de fretes e diárias pagos pela contratante.

Essa unilateralidade do contrato de prestação de serviços (contrato de adesão) foi confirmada, por exemplo, pelas declarações de [REDACTED], gerente da AD COMÉRCIO (anexo às fls. B0403-B0407):

"[...] QUE a grande maioria dos serviços executados pela AD é realizada mediante os contratos com FEMSA, representando cerca de 95% do faturamento; QUE a contratação da empresa pela FEMSA é realizada pela matriz em São Paulo, sendo ela responsável pela cotação e contratação dos serviços; QUE o depoente é o responsável pelo acompanhamento da prestação de serviço a FEMSA; QUE o contrato de prestação de serviço é definido pela FEMSA; [...]"

Da mesma forma, as declarações de [REDACTED] sócio da RIACHO (anexo às fls. B0426-B0428):

"[...] QUE é o responsável pela negociação dos contratos de prestação de serviço com a Coca-Cola; QUE o contrato é definido pela Coca-Cola, vindo pronto de São Paulo, não sendo admitido qualquer adendo ou especificação dos serviços prestados em Belo Horizonte; QUE em Belo Horizonte a funcionária da Coca Cola responsável pela contratação é [REDACTED] QUE no contrato de prestação de serviço é estabelecido o número de caminhões que participarão da distribuição, sendo os valores conforme determinados pela Coca-Cola; [...]"

Diversas cláusulas do referido contrato padrão demonstravam a importância da atividade de entrega de mercadoria para a tomadora de serviços, uma vez que tinham por finalidade assegurar o controle e o monitoramento de todas as atividades das empresas terceirizadas, retirando-lhes toda a autonomia na prestação dos serviços. Com objetivo de melhor organização do relatório, trataremos dessas cláusulas com maior detalhamento ao longo do texto, relacionando-as com a realidade fática constatada nas inspeções e entrevistas.



8.3.3. Do controle de diversos aspectos da prestação dos serviços por meio do Programa de Gestão de Transportadoras (PGT) e outras formas de avaliação das terceirizadas

A SPAL implementava diferentes mecanismos permanentes de avaliação e controle de diversos aspectos da prestação dos serviços das terceirizadas, parte deles compreendidos no chamado Programa de Gestão de Transportadoras (PGT). Tal avaliação e controle abrangia, entre outros aspectos, índices de desempenho (índices de retorno de mercadorias sem efetivação da entrega), satisfação dos clientes da SPAL com os serviços de entrega, condições de conservação e manutenção dos veículos, cumprimento de obrigações trabalhistas e tributárias, entre outros. O não cumprimento das normas estabelecidas no PGT poderia ensejar a rescisão do contrato, conforme estabelecido na cláusula 2.4 dos contratos de prestação de serviços (anexo às fls. B0064-B0318), que transcrevemos:

2.4. O presente contrato poderá ainda ser rescindido motivadamente por:

[...]

e) Caso o Transportador deixe de cumprir sistematicamente os indicadores básicos de performance estabelecidos e previamente formalizados no Programa de Gestão de Transportadoras.

Do referido Programa de Gestão de Transportadoras, tivemos acesso a material de *data show* fornecido pela empresa, que assim definia (anexo às fls. B0053-B0054):

"O Programa de Gestão das Transportadoras é realizado mensalmente com as transportadoras terceiras (freteiros) a fim de medir seu nível de serviço em diversos quesitos da operação: Obrigações legais; Controle de Acesso; Segurança; Indicadores Operacionais; Condições dos veículos; Apresentação de documentação patronal e trabalhista."

"O objetivo é orientar o transportador a cumprir suas atividades do dia-a-dia e propiciar relações de confiança e melhoria contínua, visando maior eficiência, eficácia e diminuição de custos nos processos [...]"

Vejamos, nas palavras de [REDACTED] supervisor de distribuição da SPAL, qual era o objetivo do PGT (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE a Coca Cola avalia a qualidade dos serviços prestados pelas terceirizadas através de PGT (Programa de Gestão de Terceiros), que avalia todo o contrato e desempenho da empresa terceira: se ela está em dia com o recolhimento de impostos, se o empregado está de carteira assinada, absenteísmo, disponibilidade dos caminhões, documentação em geral, controle de manutenção, etc.; [...]"

No mesmo sentido, as declarações de [REDACTED] supervisor da EXPRESSO BBG (anexo às fls. B0419-B0421):

"[...] QUE a empresa é avaliada através do PGT que avalia as transportadoras mensalmente; QUE este programa avalia toda a empresa, a qualidade dos serviços e dos caminhões e se as verbas trabalhistas e previdenciárias estão em dia; QUE tem também uma outra avaliação chamada "Executiva" que é feita on line, pois a BBG posta os documentos solicitados, tais como, folhas de ponto e de pagamento, de EPI, documentos pessoais dos empregados, impostos e documentos dos veículos, etc; [...]"

As contratadas eram avaliadas em variados aspectos. A começar pela qualidade dos serviços de entrega, perceba-se, por meio das declarações de [REDACTED] supervisor administrativo da AD COMERCIO (anexo às fls. B0395-B0398), que os encarregados das terceirizadas tinham que realizar visitas periódicas aos clientes da SPAL, preencher questionários de pesquisa de satisfação com serviço de entrega



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

e enviá-los à tomadora dos serviços (a pessoa de nome [REDACTED] que se refere o declarante é [REDACTED] executivo de vendas da SPAL):

"[...] QUE a Coca Cola tem em Lafaite um setor comercial e os supervisores realizam também muito contato com o [REDACTED] executivo de vendas, para resolução de problemas de entrega; QUE a Coca Cola tem um Programa de Gestão de Terceiros - PGT, com o objetivo de avaliar a satisfação do cliente; QUE realiza, junto com o [REDACTED], visitas para aplicação do check list de ponto de venda, assim se informam com o cliente sobre o atendimento na entrega e da relação comercial; QUE estas visitas são realizadas mais no final do mês, pois tem até o dia 05 do mês subsequente para enviar o questionário preenchido; [...]."

No mesmo sentido, as declarações do Sr. [REDACTED] sócio BBG, que acrescentou outros aspectos da prestação dos serviços dos motoristas e ajudantes que as terceirizadas tinham que levantar junto aos clientes e reportar à SPAL mensalmente (como a cordialidade dos entregadores e uso de uniformes), bem como a avaliação quanto a índices de retorno de produtos, cumprimento de obrigações trabalhistas e cuidados com os veículos (anexo às fls. B0416-B0418):

"[...] QUE a BBG tem que fazer uma visita nos clientes da Coca Cola e preencher um formulário fornecido pela Coca Cola com perguntas sobre o serviço de transporte, por exemplo, se os entregadores chegaram uniformizados, se houve problema na entrega, se houve produto danificado, se os entregadores trataram com educação e respeito, se são os mesmas equipes que fazem a entrega, se tem alguma queixa a fazer, etc.; QUE, então, a BBG tem que entregar esse formulário para a Coca Cola; QUE a Coca Cola também faz essa pesquisa; QUE sabe disso porque a Coca Cola mostra os resultados para o declarante; [...] QUE são avaliados quanto aos índices de retorno de produto e a avaliação do PGT, Programa de Gestão de Terceiros; QUE tem que fornecer à Coca Cola as guias pagas de FGTS, INSS, fichas de EPI, plano de manutenção, se houve CAT, plano de contingência operacional (por exemplo no caso de falta de algum funcionário), limpeza interna e externa dos veículos, etc. [...]."

E, também, as declarações do [REDACTED] encarregado da empresa [REDACTED] (anexo às fls. B0456-B0458), igualmente ressaltando o controle da qualidade do serviço e do desempenho (quantidade de retorno de mercadorias sem efetivação da entrega):

"[...] QUE a Coca Cola faz controle de qualidade do serviço de transporte prestado pela terceira, através de reuniões, check list, com informações de quantidade de retorno, quantidade entrega, reclamação de cliente, etc. [...]."

Da mesma forma, as declarações de [REDACTED] (anexo às fls. B0423-B0425), acrescentado, ainda, o controle feito pela SPAL quanto a manutenção dos caminhões das contratadas:

"[...] QUE a Coca Cola avalia a Riacho em tudo, como, por exemplo, pagamento de funcionários, pagamento de impostos, índice de retorno de mercadorias, qualidade e manutenção do caminhão; QUE tem que enviar para a Coca Cola os cartões de ponto de todos os funcionários, juntamente com as folhas de pagamento, guias de recolhimento de FGTS, INSS, rescisões, etc.; [...] QUE se o cliente da Coca Cola fizer alguma reclamação, a Coca Cola reporta isto para o sócio [REDACTED] que imediatamente busca a solução do problema; QUE a Coca Cola faz uma vistoria dos caminhões, fazendo um check-list dos pneus, parte elétrica, condições da carroceria, entre outros; [...]."

E também as declarações do Sr. [REDACTED] coordenador administrativo da EXPRESSO REAL (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] A Coca controla a qualidade dos caminhões usados pela terceirizada através do controle de manutenção, verificando estrutura do caminhão, freio, seta, documentação, cinto de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

segurança, etc.; que esse controle é feito pelos supervisores da Coca, mas a responsabilidade pela manutenção é da terceira; [...]

Pelas declarações do Sr. [REDACTED] supervisor administrativo da empresa [REDACTED] verificava-se a imposição de punições às prestadoras de serviços em caso de serem mal avaliadas neste quesito (anexo às fls. B0436-B0438):

"[...] QUE a SPAL faz controle de qualidade do serviço de transporte prestado pela [REDACTED] através do PROGRAMA DE GESTÃO DE TRANSPORTE (PGT); QUE trata-se de uma avaliação mensal de segurança do caminhão, onde é avaliado pneus, cinto de segurança, freios, limpeza do veículo, etc.; QUE na avaliação mensal feita pela SPAL, caso não alcance 80% de regularidade, o caminhão fica sem rodar até 3 dias; [...]"

A exigência do PGT de manutenção da frota contratada em boas condições mecânicas e a previsão de realização de vistoria pela SPAL estavam expressas nas cláusulas 5.1, "c", e 17.2 dos contratos de prestação de serviços (anexos às fls. B0064-B0318), que previam "representante" da SPAL designado para cumprir a tarefa de vistoriar os veículos contratados, garantindo que estivessem em boas condições não apenas mecânicas, mas também de apresentação:

"5) Constituem obrigações do entregador:

[...]

c) manter seu veículo destinado a serviço da SPAL sempre em perfeitas condições de mecânica e de elétrica e em bom estado de conservação, higiene e limpeza, realizando todas as adequações de equipamentos de segurança patrimonial que vierem a ser requisitadas, em que a SPAL entenda ser essencial a operação, vedada a utilização do mesmo para outros fins que não o transporte de produtos da SPAL;

[...]

17.2) A SPAL poderá manter um representante para acompanhar e/ou vistoriar a rota visando a boa apresentação e condição mecânica do veículo".

Até mesmo o adimplemento, pelas terceirizadas, de obrigações relativas aos veículos estava expressamente arrolado entre as obrigações das terceirizadas (alínea "d" da referida cláusula 5):

"5) Constituem obrigações do entregador:

[...]

d) manter todos os veículos quitados e/ou com financiamentos pagos em dia, bem como manter o licenciamento e recolhimento de impostos em perfeita ordem, evitando bloqueio, apreensão, multas ou quaisquer perturbações ao funcionamento normal de sua atividade e eficiência do serviço de transporte".

Ademais, como de praxe em contratos de prestação de serviço, havia a obrigação de apresentação de comprovar o adimplemento das obrigações trabalhistas e isentar a contratante de "qualquer responsabilidade":

"10.3) O TRANSPORTADOR se obriga ainda a:

a) Registrar seus empregados, conforme determina a legislação trabalhista, inclusive efetuando os recolhimentos devidos ao INSS, FGTS, PIS e demais encargos, inclusive tributários, que forem devidos por lei, isentando a SPAL de qualquer responsabilidade sobre tais obrigações;



b) Apresentar até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês ao Departamento de Recursos humanos da Unidade Operativa da SPAL, cópias dos comprovantes de recolhimentos de INSS, FGTS e de ISS, bem como dos salários pagos a seus funcionários e/ou contratados, referente ao mês imediatamente anterior e devidos em razão deste contrato, efetuando os descontos e contribuições que por lei forem exigidos, bem como as Certidões Negativas de Débitos Tributários (CNDT), débitos fiscais da Receita Federal e Estadual, entre outras que forem solicitados pela SPAL;

[...]

d) Informar ao Departamento de Recursos Humanos da Unidade Operativa da SPAL a relação de seus funcionários e/ou contratados por qualquer motivo desligados, bem como enviar-lhe até o 15º (décimo quinto) dia contado da data de desligamento, cópia do termo de rescisão de contrato e guia de recolhimento do FGTS (GRPF).

Sobre o controle de documentação trabalhista e fiscal exigida pela tomadora, o coordenador administrativo da EXPRESSO REAL, [REDACTED], esclareceu (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que a Coca faz controle mensal da qualidade do serviço de transporte que a terceirizada presta através da empresa de auditoria Executiva. Essa auditoria é feita online, através de envio de toda documentação de faturamento, folha de pagamento, pontuação nas carteiras do motorista, pagamento de impostos, etc.; [...]."

Embora se possa argumentar que parte dessas obrigações não constituiriam, por si sós, uma interferência na gestão das contratadas, o que se verificou e será demonstrado aqui é que, quando se considera o conjunto das obrigações impostas às terceirizadas e o modo como o trabalho dos terceirizados era organizado e executado, a conclusão é que a SPAL não se limitava a fiscalizar se os serviços estavam sendo prestados em conformidade com o contratado, mas efetivamente dirigia todos os aspectos relevantes da prestação de serviços, como verdadeira empregadora.

8.3.4. Das exigências de identificação da Coca Cola nos veículos e uniformes

Além da "boa apresentação" do veículo contratado, prevista na cláusula 17.2 mencionada no subitem anterior, outra evidência de como a tomadora de serviços se fazia presente no momento da entrega das mercadorias (e que indicava a inserção das terceirizadas na dinâmica da atividade da tomadora de serviços) era a exigência de que os caminhões, assim como os uniformes utilizados pelos trabalhadores terceirizados, tivessem a identificação da Coca Cola. Ora, com isso, a SPAL deixava bem claro a seus clientes a sua responsabilidade pela entrega dos produtos. Aliás, como visto sob item 8.3.1, a empresa era reconhecida como tendo padrão de excelência nesse quesito. Para bem cumprir sua responsabilidade e garantir esse padrão de qualidade, a SPAL dirigia e controlava a atividade de entrega, como restará cabalmente demonstrado até o final deste relatório.

Além de constatada por meio das inspeções nos locais de trabalho e das entrevistas, a exigência de uso da logomarca no veículo da empresa terceira constava da cláusula 17.4 dos contratos de prestação de serviços (anexos às fls. B0064-B0318), que transcrevemos:

"17.4) O TRANSPORTADOR concorda em adotar a logomarca SPAL e/ou de seus produtos em seus veículos novos e que compõem objeto deste instrumento, a fim de obedecer a padronização desta, a qual será retirada no ato da rescisão do presente contrato".

A esse respeito, as declarações de [REDACTED] supervisor da AD COMÉRCIO (anexo às fls. B0399-B0402):



"[...] que usam uniformes com dizeres: "a serviço da Coca Cola/FEMSA/BRASIL e que os uniformes são fornecidos pela AD; que tais dizeres também estão nas portas dos caminhões; que estes têm baú vermelho, com a logo marca Coca Cola nas laterais e traseiras e a cabine é branca com o símbolo à serviço da coca cola; que tais caminhões são de uso exclusivo para entrega de produtos da Coca Cola, mas pertencem à AD [...]"

As declarações do encarregado da HABUFELA, [REDACTED] também ressaltavam a exigência feita pela SPAL dos caminhões e uniformes dos prestadores de serviços terem estampada a logomarca da Coca Cola (anexo às fls. B0465-B0467):

"[...] QUE todos os caminhões tem a logo marca da SPAL nas portas e alguns também nas traseiras, com o nome Coca Cola e também o nome da transportadora; QUE os empregados usam uniformes de cor cinza com letras vermelhas, com a logo marca da Coca Cola e também da transportadora "a serviço da FEMSA", por exigência da SPAL; [...]"

Também as declarações do supervisor da empresa BBG, Sr. [REDACTED] relatando mudança recente no modelo utilizado, por exigência da tomadora dos serviços (anexo às fls. B0419-B0421):

"[...] QUE não lembra se nos veículos tem logomarca da Coca Cola, mas que os empregados usam uniformes com a logomarca, exigência da Spal; QUE recentemente os uniformes foram trocados por um padrão que o coordenador da Spal exigiu, sendo que a logomarca fica nas costas das camisetas; [...]"

E, ainda, as declarações de [REDACTED] coordenador administrativo da empresa [REDACTED] que ainda acrescentava a necessidade de os empregados estarem sempre apresentáveis (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] QUE a Coca Cola exige que o empregado esteja sempre uniformizado e limpo; QUE todos os uniformes das terceiras são padronizados na cor cinza e vermelha com a logo marca da Coca na frente e atrás; [...]"

8.3.5. Das normas de conduta impostas aos terceirizados fora do estabelecimento da SPAL

Na verdade, mais do que estar sempre "apresentável" para o cliente, a SPAL impunha aos terceirizados várias outras normas de comportamento, a serem seguidas não apenas quando estivessem no interior das dependências da SPAL, mas fora, na rota, executando as atividades de distribuição. Essas normas incluíam, por exemplo, limite máximo de velocidade, uso de equipamentos de proteção individual (EPI), vedação ao uso de adornos, forma de tratamento com o cliente da SPAL, uso do cofre dos veículos, etc..

Esclarecedoras foram as declarações do encarregado da AD COMÉRCIO, [REDACTED] que nos deram uma dimensão do controle mantido pela SPAL em relação aos trabalhadores terceirizados (anexo às fls. B0389-B0392):

"[...] QUE a Coca Cola tem normas de como os motoristas e ajudantes têm que se comportar com os clientes, por exemplo, exige que trate bem os clientes; QUE é norma da Coca Cola que o motorista não ultrapasse a velocidade de 80km/h nas estradas, seja com o caminhão cheio ou vazio; QUE a Coca Cola também exige que o caminhão não saia da rota; QUE a Coca Cola controla a velocidade e o percurso dos caminhões através de rastreador; [...]"

Para fiscalizar o cumprimento dessas normas, a SPAL utilizava diversos mecanismos, como as já mencionadas pesquisas de satisfação com os clientes (ver item 8.3.3 deste relatório), monitoramento e rastreamento dos veículos (ver item 8.3.7) e mesmo a realização de visitas surpresa na rota. Caso verificasse



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

alguma inconformidade, a SPAL aplicava a sanção ao trabalhador terceirizado (ver item 8.3.10). Nesse sentido, as declarações de [REDACTED] supervisor administrativo da [REDACTED] (anexo às fls. B0436-B0438):

"[...] QUE a SPAL costuma fazer uma visita surpresa na rota de entrega da empresa; QUE nestas situações, ela procura identificar se o trabalhador está usando uniforme e Equipamento de Segurança, se existe reclamação do cliente em relação à equipe e vice versa; [...] Caso a equipe ou funcionário seja mal avaliado pelo PGT devido, por exemplo, a uma imprudência do empregado, como excesso de velocidade, não uso EPI, agressão verbal, etc., a SPAL impede a entrada desse funcionário/equipe na empresa até que a [REDACTED] dê uma advertência por escrito a esse empregado/equipe; [...]."

O próprio supervisor de distribuição da SPAL, [REDACTED], também relatou a realização dessas visitas surpresa (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE os Supervisores da Coca Cola, em conjunto com os prepostos das transportadoras, fazem visita surpresa na rota; QUE a intenção dessa visita é estreitar as relações com cliente e acompanhar as tratativas devidas de entrega: se o motorista está usando uniforme, EPI, avaliar sua relação com cliente, procurando identificar procedimentos que podem ser feitos para melhorar a entrega, verificando se o cliente tem algo a reclamar da empresa ou do terceiro, etc.; [...]."

Já se adiante que essas normas eram passadas aos trabalhadores terceirizados diretamente pela própria SPAL, e não através de seus empregadores. Essa questão será aprofundada no item seguinte. Por hora, cabe transcrever apenas as breves declarações de [REDACTED] supervisor da [REDACTED], que ilustram nossa afirmação (anexo às fls. B0439-B0442):

"[...] QUE é comum a COCA fazer palestras para os motoristas e ajudantes da [REDACTED] sobre velocidade (é meta da Coca não deixar ultrapassar o limite de velocidade), como reagir em caso de assalto, como estacionar em bairros mal sinalizados para evitar acidentes, como atender aos clientes; [...]."

Outra exigência da SPAL em relação à conduta dos terceirizados quando fora do estabelecimento da tomadora, durante a execução dos serviços de entrega, dizia respeito ao uso de cofres instalados nos caminhões por determinação da contratante. Os centros de distribuição Contagem e Universitários possuíam inúmeros clientes pequenos, como bares, lanchonetes e restaurantes, que realizavam o pagamento da compra em dinheiro, no ato da entrega da mercadoria. Esse pagamento era efetuado à equipe de entrega, geralmente ao motorista, que ficava responsável pelos valores recebidos, até o seu repasse para a SPAL, após o retorno para o estabelecimento no final da jornada. Ali, havia um complexo sistema de conferência pela tomadora de serviços, através de sistema de câmaras e malote lacrado, em que, apurando-se diferenças, essas eram cobradas da prestadora de serviços, que, por sua vez, em regra, efetuava o desconto na remuneração do trabalhador terceirizado responsável pelos recebimentos.

As declarações tomadas de [REDACTED] supervisor de distribuição da SPAL, explicavam o procedimento, que era o mesmo tanto para empregados Spal quanto para terceirizados (anexo às fls. B0324-B0327):

"[...] QUE nos cofres o motorista vai acumulando durante as entregas os boletos bancários (2ª via), cheques e valores recebidos em dinheiro; QUE a chave do cofre fica na Coca-Cola, na referida sala, sendo entregue ao motorista pelo funcionário [REDACTED] QUE o motorista retorna ao veículo esvazia o cofre, inserindo todo o conteúdo no malote, lacra o malote, devolve a chave, e vai para a sala de acerto e deposita o malote, já devidamente identificado, numa espécie de boca de lobo, antes mostrando para a câmara o lacre do malote; QUE posteriormente, outros trabalhadores realizam a conferência, mediante câmeras, para posterior contestação se necessária; QUE havendo diferença na conferência do dinheiro é gerado um vale que deve ser quitado pelo motorista próprios até 48



horas. No caso dos terceiros evita-se a emissão de vale e deve ser ressarcido no mesmo dia pelo motorista ou preposto; [...]

Nesse sentido, as declarações do supervisor administrativo da AD COMÉRCIO, [REDACTED] que confirmavam as afirmações acima (anexo às fls. B0395-B0398):

"[...] QUE todos os caminhões tem cofre, colocados pela AD, e rastreador de veículo, colocado pela Coca Cola; QUE todos os motoristas recebem dinheiro dos clientes nas rotas; QUE havendo diferença de caixa e não sendo solucionado a sua falta, posteriormente, o motorista repõe a perda mediante desconto no salário, na rubrica "vale de acerto; [...]"

Pelas declarações de [REDACTED] sócio da EXPRESSO BBG (anexo às fls. B0416-B0418) e de [REDACTED] motorista "autônomo" da empresa [REDACTED] (anexo às fls. B0459-B0461), verificou-se que, mesmo sendo imputada aos terceirizados a responsabilidade pela guarda dos valores recebidos, ainda sim era da SPAL a exigência de existência dos cofres nos veículos e uso dos mesmos pelos trabalhadores:

"[...] QUE os motoristas da BBG recebem em alguns casos dinheiro e cheque dos clientes da Coca Cola; QUE os veículos têm cofre, por determinação da Coca Cola; [...]" [REDACTED]

"[...] QUE recebe dinheiro dos clientes da Coca Cola, na faixa de R\$6.000 a R\$8.000; QUE nunca sofreu tentativa de assalto nas entregas; QUE a norma da Coca Cola é que tem que guardar o dinheiro no cofre; QUE acha que a Coca Cola tem seguradora que cobre a carga e o cofre; QUE, se o cofre for arrombado, a seguradora cobre, mas se o dinheiro estiver fora do cofre, a responsabilidade é do motorista; [...]" [REDACTED]

8.3.6. Da necessidade de frequentes reuniões (semanais/mensais) e treinamentos com empregados das terceirizadas (encarregados e/ou motoristas e ajudantes)

Como se vê, a SPAL dirigia a prestação dos serviços em todos os seus aspectos relevantes, mesmo fora dos seus estabelecimentos, quando os trabalhadores estavam em rota fazendo as entregas. De fato, a SPAL impunha normas de limite de velocidade, uso de uniformes, uso de equipamentos de proteção individual (EPI), vedação ao uso de adornos, trato com o cliente, uso do cofre dos veículos. Mesmo as orientações e treinamentos dos motoristas e ajudantes terceirizados sobre os aspectos operacionais do trabalho (recebimento de cheques, manipulação das notas fiscais, dos boletos, p. ex.), ao invés de realizados pelas empresas contratadas, eram feitos diretamente pela SPAL e com muita frequência.

Essa realidade foi declarada por diversos trabalhadores, inclusive o próprio supervisor de distribuição da SPAL [REDACTED] que declarou (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE realiza reunião semanal com sua equipe de terceiros (supervisores e encarregados) onde trata de temas de Segurança e Saúde do Trabalhador, como, excesso de velocidade, educação no tratamento com as pessoas, qualidade de vida, dengue, etc.; QUE também trata desses temas pelo menos uma vez na semana com todos os empregados da terceirizada (motoristas e ajudantes); QUE uma vez por mês, o coordenador de distribuição, Sr. [REDACTED] faz uma reunião geral com todos os terceiros (Supervisores, encarregados, motoristas, ajudantes) tratando de temas referentes aos processos das terceiras com a empresa: uso de uniforme, uso de EPI, indicadores da empresa, retorno de mercadoria, reclamações de pontos de venda, sempre buscando melhorias contínuas na rotina de distribuição [...]"



Curioso anotar uma certa contradição entre o afirmado pelo supervisor de distribuição Sr. [REDACTED] e o afirmado pelo gerente territorial de operações [REDACTED] responsável por nove unidades da SPAL no Estado. Vejamos (anexo às fls. B0384-B0387):

"[...] QUE não existe comando direto dos staff da Coca com os empregados das terceiras, somente com os prepostos; QUE os treinamentos dos trabalhadores das terceiras são realizados pelos prepostos das mesmas, sendo orientação da empresa que o seu staff não realize o treinamento; QUE há casos do staff da Coca realizar reuniões com os terceiros para apresentação de resultados; QUE o depoente declarou não saber informar se os treinamentos de questões de saúde e segurança são realizados diretamente pela Coca ou pelas terceiras; QUE sequer sabe se as terceiras possuem ou não profissional responsável pela área de segurança, pois isto não consta dos contratos de prestação de serviços; QUE os conteúdos dos cursos são definidos pela Coca Cola, são realizados na dependência da empresa, mas repassados pelos prepostos da terceira [...]"

Como restará demonstrado, ao contrário do que foi afirmado pelo Sr. [REDACTED], empregado do alto escalão da empresa em Minas Gerais, na realidade do dia a dia de trabalho, quase todo o direcionamento do trabalho era, sim, dado diretamente pelos empregados da SPAL, não apenas aos prepostos das contratadas, mas também aos seus motoristas e ajudantes.

Por exemplo, o executivo de vendas da filial Contagem da SPAL, [REDACTED] realizava **reuniões semanais com os motoristas e ajudantes da AD Comércio** para tratar de assuntos referentes à entrega, conforme declarações abaixo transcritas do próprio supervisor da terceirizada, [REDACTED] (anexo às fls. B0399-B0402). Pelas declarações do mesmo supervisor, depreende-se que os motoristas e ajudantes que prestariam serviços para a AD COMÉRCIO em Conselheiro Lafaiete eram levados para a filial da SPAL em Contagem, a fim de receberem um treinamento introdutório, **ministrado pela própria contratante**, acerca de uso de EPI, normas de conduta junto aos clientes e manipulação de notas fiscais. E, curioso notar, esse treinamento era realizado antes da própria admissão dos trabalhadores:

"[...] que eventualmente faz contato com [REDACTED] que é o Gerente de vendas da Coca Cola em Conselheiro Lafaiete e que o [REDACTED] vem uma vez por semana neste depósito para reunião com os motoristas e ajudantes da AD; que nestas reuniões são tratados assuntos referentes a entrega e retorno de produtos, ou seja, motivos pelos quais os produtos não foram entregues, pois, eles vendedores fazem as vendas e os motoristas e ajudantes fazem as entregas; que todos os motoristas e ajudantes fazem um treinamento na unidade da Coca em Contagem, antes de admitidos pelo AD e que o treinamento refere-se ao uso de EPI, forma de tratar os clientes e como manipular notas fiscais [...]"

Igualmente [REDACTED] encarregado da RIACHO, relatou que reuniões da SPAL com os motoristas e ajudantes da terceirizada ocorriam semanalmente (anexo às fls. B0429-B0431):

"[...] QUE a Coca faz reunião semanal com os encarregados, motoristas e ajudantes das terceiras para tratar de atendimento ao cliente, uso de EPI, etc.; QUE o objetivo dessas reuniões é alinhar os serviços e os mesmos serem prestados com excelência; [...]"

No mesmo sentido foram as declarações do motorista da empresa Habufela, [REDACTED] que também afirmou participar, mensalmente, de treinamentos técnicos ministrados pela SPAL, e revelou o empenho da tomadora de serviços para que a entrega fosse realizada em conformidade com seus padrões (anexo às fls. B0468-B0470):

"[...] QUE mensalmente existe uma reunião com todos os terceiros, com o [REDACTED] gerente da Coca e [REDACTED] Supervisor Externo da Coca Cola, e as vezes com um técnico de segurança da Coca-Cola; QUE estas reuniões tem por objetivo apresentar mudanças que ocorrem nas notas fiscais, procedimento de entrega, além de apresentar vídeo de acidentes com funcionários e solicitar prevenção e cuidado com a velocidade do veículo; QUE no dia a dia, havendo problema com a carga, como visualização de vazamento de líquido na carga do caminhão,



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

realiza contato com [REDACTED] da Coca-Cola para providenciar a retirada do lacre e resolver o problema; [...]".

Da mesma forma, as declarações de [REDACTED] coordenador administrativo da empresa [REDACTED] destacando a preocupação da contratante com a velocidade praticada pelos motoristas e com a manutenção dos caminhões das terceiras (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] QUE na portaria da Coca, o motorista não passa se não estiver usando EPI; [...] QUE de 15 em 15 dias a Coca Cola organiza reunião sobre Segurança e Saúde do Trabalho, quando todos os motoristas e encarregados da terceira têm que participar; QUE um dos temas tratados nessas reuniões é a questão da velocidade de direção; QUE a Coca está muito rígida em relação à questão da velocidade (80 km no máximo) e também condições de manutenção dos caminhões e segurança e saúde em geral; [...]"

Também [REDACTED] ajudante de entrega da empresa RIACHO (anexo às fls. B0432-B0434):

"[...] QUE a SPAL sempre controla a qualidade dos serviços de entrega junto com os clientes; QUE a sempre tem palestras feitas pelo pessoal da Coca (o [REDACTED] sobre qualidade dos serviços; QUE as empresas terceiras são avaliadas pela qualidade dos serviços de entrega e recebem pontos, que dão direito a premiação para a empresa; [...]"

E, ainda [REDACTED] motorista "autônomo" da empresa [REDACTED] referindo-se ao supervisor de distribuição da SPAL, [REDACTED] entre outros vários empregados do setor de distribuição da tomadora de serviços (anexo às fls. B0459-B0461):

"[...] QUE, se tiver algum problema na entrega, por exemplo, como acontece todo dia, o cliente não ter dinheiro, o cliente não fez pedido, falta de produto pedido pelo cliente, o declarante tem que ligar para o setor de distribuição da Coca Cola; QUE, quando faz essa ligação, pode falar com várias pessoas diferentes, por exemplo, [REDACTED] e, se eles não resolverem, fala com o inspetor de rota Laerte, [REDACTED] [...] QUE o inspetor de rota, no caso o [REDACTED] passa as orientações sobre o procedimento, por exemplo, ser educado com o cliente e conferir o dinheiro e os cheques, por exemplo, se o cheque está no nome da empresa da nota fiscal, porque não pode estar no nome do dono do estabelecimento; QUE, se receber cheque errado, a Coca Cola faz "vale" para descontar do declarante; [...]"

Por fim, [REDACTED] motorista "autônomo" da AD COMÉRCIO (anexo às fls. B0413-B0414):

"[...] QUE antes de ser contratado pela AD, passou por uma entrevista com ela e, posteriormente, com a Coca Cola. Nessas entrevistas, falaram da rotina de trabalho, da necessidade de compromisso com a empresa, etc; QUE de vez em quando, participa de treinamento ministrado pela Coca Cola sobre segurança no trabalho, qualidade na entrega e atendimento ao cliente [...]"

8.3.7. Do controle da atividade dos terceirizados através do monitoramento de seus caminhões

Não bastassem as reiteradas orientações e treinamentos ministrados pela SPAL para os motoristas e ajudantes das terceirizadas, verificamos que a tomadora dos serviços mantinha um rigoroso sistema de monitoramento e rastreamento, em tempo real, dos veículos das contratadas. A finalidade do sistema era controlar possíveis desvios da rota estabelecida pela SPAL, vale dizer: mais do que prevenir o desvio da carga, a função do sistema de monitoramento e rastreamento era possibilitar o controle, *pari passu*, da atividade de entrega realizada pelos terceirizados. Aliás, isso era o que estava expresso nos contratos de prestação de serviços (anexo às fls. B0064-B0318):



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

"1.2) Todos os veículos receberão diariamente informações de um sistema denominado RoadNet, disponibilizado pela SPAL, sob seu exclusivo custo e responsabilidade, inclusive instalação e manutenção, possibilitando a essa acesso irrestrito às informações dos veículos, como por exemplo, mas não se limitando, à quilometragem rodada (variável), número de clientes visitados e dados dos veículos;

[...]

5) Constituem obrigações do transportador:

[...]

i) utilizar, de acordo com os procedimentos da SPAL, o sistema de rastreamento e monitoramento da rota, iniciando a jornada diária com os respectivos registros de rotina no sistema, e a cada ponto de entrega fazer corretamente os apontamentos, seguir as orientações da Central de Monitoramento buscando a excelência na operação, com o intuito da SPAL poder identificar online o andamento do serviço prestados e desvios do plano". (grifamos)

Na central de monitoramento, se a SPAL verificasse algum desvio da rota, entrava em contato diretamente com o motorista terceirizado ou com o encarregado da terceirizada, para indagar dos motivos. Nesse sentido, as declarações do motorista entregador da AD COMÉRCIO, [REDACTED] (anexo às fls. B0410-B0412):

"[...] QUE o caminhão que dirige tem rastreador; QUE o pessoal da SPAL fica monitorando para ver se não sai da rota; QUE se sair fora da rota o pessoal da SPAL liga para o encarregado da AD, ou diretamente para ele próprio, para perguntar porque saiu da rota; [...]".

Em suas declarações, transcritas abaixo, o supervisor de distribuição da filial Pampulha da SPAL, [REDACTED] ressaltou o uso do monitoramento para controle de desvios da carga (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE existe monitoramento de satélite em todos os caminhões das terceira; QUE este monitoramento é utilizado, principalmente, por causa de desvio de carga; QUE com este sistema é possível saber se o caminhão saiu da rota; QUE se constata que algum veículo saiu da rota, entra em contato com o preposto da empresa que fica na unidade da coca cola para saber o que aconteceu; QUE o preposto da empresa recebe um email com o mapa da extrapolação da rota para que se informe sobre o que está ocorrendo, repassando a informação para o declarante por telefone ou por email; QUE já aconteceu de, através do monitoramento, constatar desvio de um caminhão da rota definida pela coca cola e, posteriormente, desvio de produtos e materiais (bebidas, paletes e chapatex (isolante entre os paletes); [...]".

Já o supervisor de roteirização da SPAL [REDACTED] anexo às fls. B0332-B0335), acrescentou outra funcionalidade do sistema, que era o controle de excesso de velocidade, tema frequente nas reuniões da SPAL com os motoristas terceirizados, conforme relatado no subitem 8.3.6, supra:

"[...] QUE o sistema de monitoramento dos veículos, denominado Greenmille, tem alertas de desvio de rota, excesso de velocidade, dentre outros, que posteriormente podem ser considerados para o planejamento; [...] QUE as ocorrências verificadas pelo monitoramento são apontadas em relatórios específicos, encaminhados por e-mail; [...]".

Também a respeito do controle de excesso de velocidade, muito elucidativas as informações do supervisor da [REDACTED] anexo às fls. B0439-B0442), sobretudo no que se refere à sistemática da advertência, aplicada pela própria SPAL (tal assunto será tratado com mais detalhes sob o item 8.3.10):



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

"[...] QUE é a Coca Cola quem monitora os dados do rastreamento; QUE a Coca Cola verifica, pelo sistema de rastreamento, se o motorista está indo no cliente correto, e seguindo a rota (caminho) definido pela Coca, porque a Coca paga por frete e quilometragem, então não pode ter desvio de rota que aumente a quilometragem; QUE se a Coca constatar desvio de rota entra em contato com os supervisores [REDACTED] como, por exemplo, o declarante – para eles entrarem em contato com o motorista; QUE, então, o declarante liga para o motorista para saber o que está ocorrendo, e depois informa para a Coca; QUE tudo que acontece tem que ser passado para a Coca Cola; QUE o sistema de rastreamento instalado nos caminhões também permite o monitoramento da velocidade dos veículos; QUE em caso de o motorista ultrapassar a velocidade de 80 Km/h, a Coca já emite uma advertência para o motorista, e envia por email para [REDACTED] imprime essa advertência, colhe a assinatura do motorista, e entrega a advertência assinada para a Coca Cola; [...]"

No mesmo sentido, as declarações do encarregado da empresa AD COMÉRCIO, [REDACTED] (anexo às fls. B0389-B0392), inclusive quanto ao mero "repasse", pela contratada, da advertência dada pela SPAL ao motorista terceirizado que ultrapassasse o limite de velocidade estipulado pela tomadora e controlado via sistema de monitoramento:

"[...] QUE é norma da Coca Cola que o motorista não ultrapasse a velocidade de 80km/h nas estradas, seja com o caminhão cheio ou vazio; QUE a Coca Cola também exige que o caminhão não saia da rota; QUE a Coca Cola controla a velocidade e o percurso dos caminhões através de rastreador; QUE cada caminhão tem um rastreador providenciado e controlado pela Coca Cola através de uma empresa especializada; QUE a Coca Cola é que monitora os caminhões, não sabendo o nome da pessoa responsável; QUE se o motorista sair da rota sem avisar ou ultrapassar a velocidade ou outra irregularidade, a Coca Cola dá uma advertência para o encarregado, declarante, que tem que repassar para o motorista responsável; QUE, segundo a norma da Coca Cola falada em reunião, a primeira advertência é verbal, a segunda advertência é escrita; na terceira advertência, o motorista toma suspensão; e, se o erro persistir, o funcionário é cortado pela Coca Cola; QUE até hoje não foi necessário tomar esse tipo de providência com a AD; QUE, se o motorista precisar sair da rota por algum motivo, por exemplo, fazer uma manutenção, ele tem que avisar ao encarregado e este tem que avisar a Coca Cola; QUE a Coca Cola tem o procedimento de mandar um supervisor seu no cliente onde o motorista da AD está descarregando para fazer uma visita surpresa e estreitar a relação com o cliente; QUE uma vez a Coca Cola verificou no sistema de monitoramento que um caminhão estaria num lugar que não era para estar; QUE a Coca Cola avisou isso a ele, declarante; QUE então o declarante ligou para o motorista e este disse que estava no cliente fazendo a entrega; QUE então o supervisor da Coca Cola [REDACTED] foi lá para conferir se era verdade, ao que viu que o caminhão realmente estava no cliente; QUE acha que a Coca Cola faz o monitoramento dos caminhões para controlar o tempo de trabalho e hora-extra [...]"

Segundo as declarações [REDACTED] legado da [REDACTED] (anexo às fls. B0465-B0467), até a jornada de trabalho dos terceirizados era controlada por meio do sistema de rastreamento:

"[...] QUE há sistema de rastreamento/monitoramento instalado nos caminhões; QUE isto foi feito pela própria SPAL sem nenhum custo para a Habufela; QUE o controle é feito pela SPAL, que a finalidade deste rastreamento é para controlar a rota e também a jornada, pois as horas extras são pagas pela SPAL à Habufela, que repassa aos empregados, conforme consta dos cartões de ponto; QUE tal controle é feito durante toda a rota; [...]"

No mesmo sentido [REDACTED] coordenador administrativo da EXPRESSO REAL (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que existe um monitoramento via satélite dos caminhões realizado pela Coca Cola, atualmente, não está funcionando, mas, segundo informado pela Coca, o novo contrato dos celulares corporativos funcionará melhor; que esse sistema controla o horário de chegada no cliente, caminho que ele percorreu pela rota; indica se o motorista saiu da rota por algum



motivo particular; que como a Coca Cola paga as horas extras a parte, eles querem monitorar essa parte também; [...].

Também [REDACTED] encarregado da RIACHO (anexo às fls. B0429-B0431):

"[...] Que a finalidade do monitoramento é controlar o tempo de parada no cliente, saber se o motorista saiu da rota, etc.; Que já aconteceu, quando o sistema de monitoramento de satélite da Coca estava funcionando, de empregado da Coca entrar em contato com o declarante para saber o que tinha acontecido para o caminhão da empresa sair da rota; QUE o sistema de monitoramento também garante segurança para o motorista, pois, carga de bebida é muito visada; [...].

[REDACTED] (anexo às fls. B0456-B0458):

"[...] QUE existe sistema de monitoramento de satélite instalado pela Coca Cola nos caminhões da empresa; QUE a finalidade é monitorar o tempo de entrega de cada caminhão na rota; QUE esse monitoramento é feito pela Coca; [...].

[REDACTED] a Expresso BBG (anexo às fls. B0419-B0421):

"[...] QUE há sistema de monitoramento instalado nos caminhões feito pela Spal, que também controla esse sistema, com a finalidade de controlar o percurso e a segurança do caminhão e a empresa tem que manter a Spal informada sobre o andamento das entregas, no mínimo duas vezes ao dia, às 11:00 e as 15:00 horas ou em qualquer eventualidade; [...].

Da mesma forma, a distribuição em Conselheiro Lafaiete e região, conforme declarações do supervisor da empresa AD COMÉRCIO [REDACTED] (anexo às fls. B0399-B0402):

"[...] que todos os caminhões são rastreados e monitorados tanto pela AD quanto pela Coca Cola; que não sabe quem paga pelo monitoramento; que em caso de alguma dúvida na entrega ou rota a Coca Cola - SPAL faz contato com o [REDACTED] que são gerentes da AD em Conselheiro Lafaiete e estes fazem contato com o motorista; [...].

8.3.8. Do controle da atividade dos terceirizados através de e-mails e telefonemas várias vezes ao dia

A par do rastreamento e monitoramento dos caminhões, a SPAL também controlava a prestação dos serviços de distribuição através da combinação e-mail/ telefonemas realizados entre os motoristas das terceiras, os encarregados/ supervisores/ prepostos da contratadas e o setor de distribuição da SPAL, que tinham o objetivo de manter a tomadora dos serviços o tempo todo informada sobre o andamento da entrega das mercadorias. Esse procedimento era referido pelos trabalhadores como "fazer a chamada" e consistia no seguinte: em determinados horários ao longo do dia, cada encarregado/ supervisor/ preposto da terceirizada tinha que entrar em contato via telefone com os motoristas e informar-se sobre o andamento das entregas, preenchendo uma planilha fornecida pela SPAL. Após, o encarregado/ supervisor/ preposto tinha que enviar essa planilha, por e-mail, ao setor de distribuição da SPAL, assim relatando o andamento das entregas.

Para usar as palavras dos próprios trabalhadores, as declarações do encarregado da empresa AD COMÉRCIO [REDACTED] (anexo às fls. B0389-B0392):

"[...] QUE fazer a chamada é ligar para os motoristas, saber do andamento das entregas e relatar esse andamento num email que é enviado para a Coca Cola, para o setor de distribuição; [...].

[REDACTED] sócio da HABUFELA, explicou com mais detalhes esse processo (anexo fls. B0463-B0464):



"[...] QUE além do rastreador, a empresa também tem que manter a SPAL informada sobre o andamento das entregas; Que isso é feito através do envio para o e-mail na SPAL Distribuicao.Pampulha@kof.com.mx de uma planilha; QUE o modelo da planilha foi definido pela SPAL, sendo que a empresa preenche as informações e envia por e-mail todo dia às 9 horas, 12 horas, 14 horas, 16 horas e 19 horas; QUE na Planilha tem a placa do veículo, nome do motorista e ajudante(s); número de telefone do motorista e ajudante(s), código do transporte, nome do cliente, e a situação em relação a esse cliente; QUE a situação em relação ao cliente pode ser: aguardando para descarregar, descarregando, já descarregou, eventuais problemas acontecidos no cliente; QUE essas informações são obtidas através de ligação da empresa HABUFELA para os motoristas; [...]".

Assim também tinha que proceder a empresa [REDACTED], conforme declarações de seu supervisor administrativo [REDACTED] (anexo às fls. B0436-B0438):

"[...] QUE a empresa tem que manter a SPAL informada sobre o andamento das entregas através pelo menos 8 emails por dia; QUE este email é endereçado ao Sr. [REDACTED] Supervisor de Rota da SPAL; Os problemas no cumprimento da rota são repassados para ele, que vai tentar solucioná-los através de contato com o cliente; [...]".

Da mesma forma, a EXPRESSO REAL. Nas palavras do coordenador administrativo [REDACTED] (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que a empresa mantém a Coca informada sobre o andamento da entrega, que isso é feito através de telefone ou email duas vezes ao dia, no mínimo, pois, se ocorrer algum atraso na rota, a coca tem que ser informada imediatamente; [...]".

Segundo as declarações do encarregado [REDACTED] (às fls. B0456-B0458), também a empresa [REDACTED]

"[...] QUE a empresa mantém a Coca informada sobre o andamento das entregas, através da Sra. [REDACTED] QUE duas vezes ao dia, ela faz relatório para a Coca, informando, quantas entregas já fez, quantas faltam por fazer e quantas têm retorno; QUE se reporta ao Sr. [REDACTED] no Setor de Distribuição da Coca Cola; [...]".

Por fim, as declarações do próprio supervisor de distribuição da SPAL, [REDACTED] evidenciando que a contratante tinha o total controle da execução dos serviços (anexo às fls. B0320-B0323):

"[...] QUE existe acompanhamento das entregas através de emails; QUE esses emails são enviados diariamente ao Setor de Distribuição da Coca Cola pela terceiras, às 09h, 11h, 14h e 15h, pelos prepostos dos terceiros, que estão em contato permanente com os motoristas; QUE, se o motorista chegar no pátio na Coca Cola depois das 16 horas, o acompanhamento da Coca Cola tem que fazer um relatório justificando o atraso no retorno; QUE a Coca Cola acompanha todo a rotina de entrega e geralmente está a par dos motivos pelos quais determinadas entregas não se concretizaram a tempo; [...]".

8.3.9 Da absoluta dependência dos terceirizados em relação à SPAL para resolver os variados e frequentes problemas surgidos nas entregas

Um dos aspectos mais evidentes e contundentes da subordinação dos trabalhadores terceirizados à tomadora dos serviços era a absoluta dependência deles do direcionamento da SPAL para a execução dos serviços. De fato, na execução da entrega surgiam habitualmente inúmeros problemas que os motoristas e ajudantes terceirizados simplesmente não tinham condições de resolver e, como não podiam, por vedação expressa da tomadora, retornar com a carga sem concluir a entrega, tinham necessariamente que entrar em contato com a SPAL e ficar aguardando suas ordens sobre como proceder.



Esses vários problemas que poderiam surgir na entrega incluíam, por exemplo, divergência entre um ou mais produtos colocados na carga e os solicitados pelo cliente da SPAL, produtos avariados, envio de produtos não solicitados pelo cliente, divergências de preços, estabelecimento do cliente fechado no momento da entrega, cliente sem dinheiro para pagamento do pedido, divergência quanto à forma de pagamento, sistema do cliente inoperante, entre outros. Ocorrendo qualquer desses problemas que, ressalta-se, não eram atribuíveis às empresas terceirizadas, mas à relação entre a SPAL e seus clientes, os motoristas tinham que fazer contato com a SPAL imediatamente, reportando a situação ao seu setor de distribuição. Parte dos motoristas faziam o contato diretamente com a SPAL, outra parte ligava para o encarregado da respectiva terceirizada e, então, este fazia o contato com o setor de distribuição da SPAL.

Note-se que a situação de que se trata aqui é um tanto diferente daquela tratada no subitem anterior. Ali, referimo-nos à obrigação das terceirizadas de manter a SPAL permanentemente informada sobre o andamento das entregas, mesmo se este estivesse transcorrendo normalmente. Aqui, referimo-nos às situações em que surgia uma dificuldade na execução do trabalho, a exigir da SPAL que desse o direcionamento aos terceirizados acerca do que fazer. As declarações do sócio da EXPRESSO BBG, [REDACTED] (anexo às fls. B0416-B0418) descreveram ambas as situações:

"[...] QUE a BBG tem um supervisor de logística chamado [REDACTED] responsável por liberar as cargas de manhã, juntamente com os funcionários que irão em cada caminhão e definir quais ajudantes irão em cada caminhão; QUE, após a liberação dos caminhões, por volta das 11h, o [REDACTED] tem que 'fazer a chamada'; QUE, fazer a chamada significa ver o andamento das entregas na rota, por exemplo, quantas entregas foram feitas até o momento e possíveis problemas nos pontos de venda; QUE então o [REDACTED] passa um e-mail para os responsáveis da distribuição da Coca Cola, por exemplo, [REDACTED] QUE, por volta de 14h ou 15h, faz outra chamada; QUE esse monitoramento é exigência da Coca Cola; QUE, se o motorista tiver algum problema na entrega, por exemplo, cliente fechado, cliente sem dinheiro, cliente não fez o pedido, divergência de preço, divergência de produto, ele liga para o setor de distribuição da Coca Cola, no balcão, e fala com [REDACTED] para dar a solução; QUE nesses casos, às vezes, também liga para o [REDACTED] para cobrar a solução da Coca Cola; QUE, quando o Diego não consegue falar no balcão, liga para os supervisores ou o coordenador, cobrando uma solução mais rápida para o problema; QUE o motorista tem esperar a solução, sendo que às vezes a Coca Cola manda ele seguir a rota e voltar lá depois; [...]".

Note-se, pelas declarações acima, que os terceirizados tinham que ficar aguardando a solução do problema pela SPAL, de quem vinha a ordem sobre o que fazer. Como se verá mais adiante, isso acabava criando dificuldades para as terceirizadas quanto à gestão da jornada de trabalho dos trabalhadores.

Da mesma forma, os motoristas da terceirizada [REDACTED] em caso de algum problema impeditivo da entrega, também faziam contato diretamente com a SPAL. Neste sentido, as declarações do motorista "autônomo" da terceirizada [REDACTED] (anexo às fls. B0459-B0461):

"[...] QUE, se tiver algum problema na entrega, por exemplo, como acontece todo dia, o cliente não tem dinheiro, o cliente não fez pedido, falta de produto pedido pelo cliente, o declarante tem que ligar para o setor de distribuição da Coca Cola; QUE, quando faz essa ligação, pode falar com várias pessoas diferentes, por exemplo, [REDACTED], se eles não resolverem, fala com o inspetor de rota Laerte, [REDACTED] QUE, por exemplo, se faltou alguma coisa que o cliente pediu ou se tiver produto com avaria, é o inspetor de rota que tem o poder de mandar outro carro lá pra entregar; QUE a Coca Cola manda o outro carro no mesmo dia, porque tem cliente que devolve a carga inteira se não estiver completa; QUE, se o cliente não tiver dinheiro, o [REDACTED] é que ligam para o vendedor, para que ele negocie com o cliente; QUE, então, o declarante tem que ficar lá no cliente esperando resolver o problema; QUE se a Coca Cola estiver demorando demais para resolver, liga para o [REDACTED] pede ele para apressar a solução; [...]".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Confirmando as declarações acima, o Sr. [REDACTED] encarregado da terceirizada [REDACTED] referido pelo motorista nas declarações acima, afirmou (anexo às fls. B0456-B0458):

"[...] Que se existe algum problema no caminhão ou entre os funcionários, o motorista se reporta à Sra. [REDACTED] que identifica e tenta resolver o problema; se for problema do tipo valor de nota fiscal, forma de pagamento, produto invertido, dúvida na rota, etc., o motorista liga diretamente para a Coca; QUE os motoristas fazem contato na Coca Cola, na maioria das vezes, com menores aprendizes; [...]"

E também no caso da EXPRESSO REAL, conforme declarações de [REDACTED] coordenador administrativo da terceirizada (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que o Declarante e o Sr. [REDACTED] vão todos os dias nas unidades da SPAL para distribuir as cargas para os motoristas da empresa, verificam rota, quantidade de pontos de entrega, se tem algum cliente que tem dificuldade de receber, etc; Qualquer problema que tiver com cliente a Coca Cola tem um suporte para solução desses problemas, tais como, horário de entrega, diferença de preço, etc. Se o motorista, ao entregar a carga para o cliente, tiver algum problema, tipo recusa no recebimento, ele entra em contato com a Coca e, posteriormente, com a Expresso Real para solução do problema. O setor de distribuição da coca entra em contato com o cliente para tentar solucionar o problema, por exemplo, o cliente pediu uma coca zero e foi entregue uma coca comum, é a Coca Cola quem resolve o problema; [...]"

Na empresa [REDACTED] que tinha quase 50 motoristas e ajudantes, o supervisor da terceirizada recebia os contatos dos motoristas e repassava os problemas para a SPAL, conforme as declarações do supervisor administrativo [REDACTED] anexo às fls. B0436-B0438):

"[...] QUE existe uma sala onde ficam os empregados das terceiras que acompanham o sistema de entrega da Coca Cola; QUE [REDACTED] empregado da [REDACTED] quem fica fixo na SPAL acompanhando a entrega das mercadorias; QUE ele liga de hora em hora para os motoristas para acompanhamento da entrega; Caso aja algum problema, o SR. [REDACTED] repassa o problema para o supervisor de rota da Coca Cola para busca de solução; QUE só a Coca Cola pode resolver os problemas de entrega que geralmente estão ligados ao setor comercial; que o funcionário da [REDACTED] resolve problemas mecânicos e problemas com funcionários; [...]"

O mesmo se dava no caso da empresa AD COMÉRCIO. Nesse sentido, as declarações de [REDACTED] encarregado da terceirizada (anexo às fls. B0389-B0392):

"[...] QUE a empresa AD mantém dois empregados fixos na Unidade Pampulha da Coca Cola, sendo ele, declarante, e o empregado Fabrício, que está de férias, ambos na função de encarregado; QUE se reportam aos funcionários da Coca Cola chamados [REDACTED] QUE reportam a eles os problemas que ocorrerem nas entregas, por exemplo, divergência na quantidade, avaria com produtos e divergência de preço; QUE os motoristas reportam esses problemas para o encarregado, no caso, o declarante, e o encarregado reporta para a Coca Cola; [...]"

Ainda no caso da empresa AD COMÉRCIO, porém quanto aos motoristas que faziam as entregas em Conselheiro Lafaiete e região, o procedimento era também o mesmo. Neste sentido, trecho do depoimento do supervisor de distribuição da SPAL em Contagem [REDACTED] dias (anexo às fls. B0328-B0331):

"[...] QUE no caso da empresa AD Comércio é um pouco diferente porque ela faz a distribuição em Conselheiro Lafaiete; QUE os oito caminhões da empresa AD vêm de Conselheiro Lafaiete para a Coca Cola em Contagem à noite para descarregar os vasilhames, fazer o acerto da carga e carregar para a entrega no dia seguinte; QUE após esses procedimentos e carregamento, os caminhões retornam para o galpão da empresa AD em Conselheiro Lafaiete; QUE, então, pela manhã, a empresa AD faz a distribuição das mercadorias; QUE no caso dos motoristas da AD terem algum problema com a entrega, eles buscam resolver com os funcionários da AD que ficam no



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

galpão, [REDACTED] QUE se esses funcionários da AD não conseguirem resolver os problemas, eles entram em contato com os próprios vendedores da Coca Cola responsáveis pela venda que deu problema ou com o Executivo (coordenador) de vendas da Coca Cola ou, dependendo do problema, ligam para o setor de distribuição da Coca Cola em Contagem; QUE o carregamento dos caminhões, próprios ou de terceiros, é sempre feito por funcionários da Coca Cola; QUE, normalmente, os carregamentos são feitos no período da noite; [...].

O encarregado da RIACHO, [REDACTED] abordou a dificuldade das terceirizadas de controlar as horas extras em razão dos problemas havidos na entrega, cuja gestão cabia integralmente à SPAL (anexo às fls. B0429-B0431):

"[...] A Coca Cola organiza a rota, carrega os caminhões e o declarante, pela manhã, pega a escala onde esta demarcada a rota de cada um e repassa as notas fiscais ao motorista; Os motoristas conferem a carga, de acordo com o romaneio e as notas fiscais; Quando tem problema com a carga de algum caminhão, o motorista se reporta diretamente a um dos conferentes da Coca Cola; QUE o grande número de horas extras realizados pelos motoristas e ajudantes se deve à dificuldade de atendimento pelo cliente; QUE muitas vezes o caminhão fica parado por várias horas para ser atendido pelo cliente. Esse problema dificulta muito o controle de horas extras; QUE as horas extras também são causadas por erro na carga, divergências entre o preço repassado ao cliente pelo setor comercial e aquele que consta na nota fiscal; Se existe algum problema na entrega, os motoristas se reportam ao declarante que repassa o problema para a Coca; [...].

Realmente, o modelo de comercialização de mercadoria adotado pela SPAL exigia que o entregador de mercadorias aguardasse providências da SPAL para solucionar os variados problemas surgidos entrega. De fato, os terceirizados não tinham autonomia para retornar com a mercadoria que não pudesse ser entregue por motivos imputáveis aos clientes da SPAL ou à própria SPAL. O modo da prestação de serviços exigia que se reportassem à SPAL e aguardassem instruções. Obviamente, o retorno com mercadorias não apenas gerava um grande retrabalho (apenas para citar alguns: o descarregamento das mercadorias, sua conferência, recolocação no estoque, nova paletização, conferência e carregamento no dia seguinte, emissão de nova nota fiscal, etc.), como também poderia comprometer a capacidade de atendimento das demandas programadas para os dias seguintes. Portanto, o retorno com mercadoria para a filial era autorizado pela SPAL apenas em casos excepcionais. Essa política era conhecida com "Retorno Zero".

A meta "Retorno Zero" de mercadorias, tinha grande impacto na rotina de trabalho dos prestadores de serviço e revelavam um estrito controle da SPAL em sua rotina de trabalho, conforme demonstravam as declarações do motorista da AD COMÉRCIO [REDACTED] (anexo às fls. B0410-B0412):

"[...] QUE quando tem problema com um cliente, como, por exemplo, o cliente não quer receber o pedido, que liga para o celular do representante da AD, porque a ordem da SPAL é não retornar com a mercadoria pedida; QUE fica esperando no cliente enquanto o representante da AD entra em contato com a SPAL; QUE quem entra em contato com o cliente para tentar resolver o problema é o pessoal da SPAL; [...] QUE geralmente pega serviço às 06:00 h e larga às 17:00 h, mas o horário de largar não é fixo, depende das entregas; [...] QUE se chegar 7 horas da noite e ainda tiver 10 (dez) clientes para entregar, que tem que fazer as entregas; QUE a SPAL só autoriza voltar com carga se o cliente devolver; mesmo assim ligam para o cliente para ver se de fato o motorista está lá para entregar, e porque não quer receber; [...].

Para entrar nas unidades da tomadora dos serviços com mercadoria não entregue, os motoristas tinham que obter uma senha fornecida pelo setor de distribuição da SPAL. Nesse sentido, as declarações de [REDACTED] ajudante de entrega da RIACHO (anexo às fls. B0432-B0434):

"[...] QUE quando o cliente não quer receber a carga o pessoal da Coca fica negociando com eles e demora muito; QUE não pode retornar com mercadoria devolvida sem autorização da Coca; QUE para realizar o retorno com mercadorias é necessário que a Coca passe uma senha



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

(números e letras) de retorno de mercadorias; QUE essa senha tem de ser informada na portaria da Coca Cola para autorizar a entrada do caminhão; QUE se voltar com mercadoria sem senha o caminhão é barrado na portaria da Coca Cola; QUE a ordem é nunca sair do cliente sem entregar a mercadoria ou sem senha de autorização de devolução; QUE quando o cliente não quer receber a mercadoria, ligam para o escritório da RIACHO; QUE o escritório da RIACHO liga para a Coca Cola resolver; QUE é só o pessoal da Coca Cola que entra em contato com o cliente; QUE quando o pessoal da Coca não consegue de jeito nenhum que o cliente receba a mercadoria, eles passam a senha de autorização de retorno para o escritório da RIACHO, que liga para o pessoal dos caminhões; [...]"

Igualmente [REDACTED] declarou (anexo às fls. B0439-B0442):

"[...] QUE os problemas que surgem ele passa para o supervisor da Coca chamado [REDACTED] QUE, por exemplo, se um cliente pediu 10 caixas de um produto e a Coca Cola enviou 20 caixas, e o cliente não quer receber as outras 10, [REDACTED] pode retornar com parte do pedido; QUE quem entra em contato com o cliente para resolver a questão é o pessoal da Coca Cola; QUE para retornar até com uma caixa de mercadoria tem que ter autorização da Coca Cola; QUE essa autorização é em forma de senha; QUE se retornar com mercadoria sem autorização da Coca o caminhão não entra no pátio; QUE quando chega na portaria da Coca, o motorista desce do caminhão, abre o "sider" ou baia do caminhão para o segurança da Coca verificar; QUE se o caminhão estiver vazio, pode entrar normalmente para fazer o acerto; QUE se tiver mercadoria o segurança pede a senha de autorização do retorno; QUE o segurança digita a senha no computador para autorizar a entrada do caminhão; QUE se não tiver senha, o caminhão não passa na portaria; [...]"

Já as declarações de [REDACTED] auxiliar administrativo da [REDACTED] deram uma noção do tempo perdido pelos terceirizados dessa empresa aguardando as ordens da SPAL (anexo às fls. B0443-B0445):

"[...] QUE havendo pendências na entrega o depoente realiza imediatamente ligação para o Centro de Distribuição para que medidas sejam tomadas de imediato e resolvidas; QUE havendo pendências para se resolver no momento da entrega, o motorista tem que ficar aguardando a resolução da Coca-Cola para sair do cliente; QUE há casos do motorista não precisar esperar, como uma reposição que será feita em outro dia; QUE atualmente a média de aguardar a solução dos problemas no cliente ocorre entre 20 a 30 minutos; QUE os procedimentos da Coca Cola melhorou muito a cerca de 4 (quatro) meses, pois antes eram comum os motoristas aguardarem horas para serem liberados do ponto de entrega; QUE neste mês lembra que houve uma ocorrência de espera por mais de 4 horas; QUE neste caso o problema se referiu a venda; QUE ocorrências entre 1h ou 2h de espera, deve ter acontecido umas 15 vezes neste mês e o restante dentro do padrão; [...]"

Importante registrar que esse modo de execução da atividade de entrega tal como definido e dirigido pela SPAL impedia as terceirizadas de controlar os excessos de jornada dos trabalhadores. As declarações [REDACTED] coordenador administrativo da EXPRESSO REAL ilustram bem a dificuldade criada para as terceirizadas (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que a empresa monitora as rotas com o intuito de diminuir as horas extras; que ultimamente tem diminuído muito, mas ocorrem muitos imprevistos na rota; o que mais atrapalha são diferenças de valores, por exemplo, se o cliente compra o produto por R\$30,00 e a Coca emite nota no valor de R\$32,00, esse problema é resolvido pela distribuição juntamente com setor comercial da Coca; que o motorista só pode sair do cliente com a autorização da distribuição da Coca Cola; que o declarante se empenha por agilizar a solução dos problemas, mas nem sempre é rápida a solução; Que a Coca Cola paga as horas extras realizadas, mas não paga os encargos incidentes sobre essas horas (FGTS, INSS, férias, 13º, DSR, outros), desta forma, a realização de horas extras é prejuízo para a empresa terceira; Que os principais problemas que geram as horas extras são erros cometidos pela Coca Cola, tais como, nota fiscal errada, produto errado, produto com defeito, forma de pagamento; por exemplo, o vendedor vendeu o produto por um preço, a nota fiscal foi emitida com outro preço, ou, o setor comercial combinou com o cliente fazer reposição de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

algum produto que não foi naquela entrega e o cliente se recusa a receber a carga enquanto não for atendida sua demanda; esses problemas contribuem para a demora do motorista no ponto de entrega, o que gera muitas horas extras; [...]".

Como se vê, a entrega dos produtos aos clientes era, sem dúvida, uma atividade essencial das filiais da SPAL inspecionadas (consoante afirmado no item 8.3.1 deste relatório). Não por menos, a SPAL controlava estritamente os índices de retorno, que, inclusive, eram usados na avaliação das terceirizadas no âmbito do Programa de Gestão de Transportadoras (ver item 8.3.3 deste relatório). Esses índices impactavam até mesmo os vendedores da SPAL, cuja remuneração era composta por comissões sobre as vendas que só eram consideradas devidas após a efetivação da entrega.

Dai a imperiosa necessidade da SPAL de dirigir de perto a execução da entrega, com monitoramento e rastreamento dos caminhões, envio, várias vezes ao dia, de e-mails com planilha de controle do andamento e telefones para possibilitar o contato dos motoristas com o setor de distribuição da tomadora dos serviços o mais rapidamente possível na ocorrência de qualquer problema. Essa comunicação rápida era tão essencial para a SPAL que ela havia se comprometido, mediante expressa previsão nos contratos de prestação de serviços, a fornecer chips de telefones celular para os motoristas terceirizados, de modo que eles pudessem falar diretamente com os "departamentos internos" da SPAL e obter o necessário suporte para execução dos serviços. É o que se verifica na cláusula sétima dos citados contratos:

"7.1) A SPAL entregará ao transportador, em data a ser acordada entre as partes, 1 (um) chip de celular, por veículo de transporte e por supervisor de rota, com a finalidade de facilitar a comunicação entre TRANSPORTADOR e SPAL durante o período de prestação de serviços."

[...]

*"7.3) Durante a prestação de serviços, o motorista poderá fazer ligações, utilizando o chip cedido pela SPAL somente aos números cadastrados em lista fornecida pela SPAL. **Todos os números cadastrados, obrigatoriamente, serão de departamentos internos da SPAL que dará o suporte ao motorista do transportador. Não serão liberadas ligações a números externos não cadastrados e/ou a cobrar.**" (grifamos)*

Tal providência ainda estava em fase de efetivação, sendo que alguns terceirizados já haviam recebido os telefones, outros não, caso em que estavam autorizados a ligar a cobrar para o setor de distribuição da SPAL. Nesse sentido, por exemplo, as declarações do coordenador administrativo da empresa EXPRESSO REAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que, atualmente, os motoristas estão utilizando o próprio telefone, ligando a cobrar para a Coca, mas, que a Coca está trocando a empresa que fornece os telefones, em breve eles estarão utilizando novo telefone corporativo fornecido pela Coca; Que pelo telefone corporativo só pode fazer ligação para a Expresso Real e Coca Cola; que o novo telefone, diariamente, será recolhido pela Coca e devolvido no dia seguinte; [...]"

Da mesma forma [REDACTED] motorista autônomo da empresa [REDACTED] (anexo às fls. B0459-B0461):

"[...] QUE o telefone que usa para fazer o contato com a Coca Cola é seu, mas faz as ligações a cobrar; QUE a Coca Cola vai fornecer um telefone, inclusive já assinou o termo de responsabilidade. [...]"

No caso dos terceirizados em Conselheiro Lafaiete e região, através da empresa AD COMÉRCIO, os telefones já haviam sido entregues, conforme as declarações do supervisor administrativo da contratada, [REDACTED] (anexo às fls. B0395-B0398):



"[...] QUE os motoristas realizam o contato com os supervisores pelos telefones corporativos da Coca-Cola; QUE os aparelhos e chips são da Coca-Cola, cerca de 12 aparelhos; QUE não sabe os valores custeados pela AD pelo uso dos telefones; QUE todos só falam entre os ramais, sendo outras ligações bloqueadas [...]"

8.3.10. Da ingerência da SPAL nos contratos de trabalho dos terceirizados (aprovação de contratação e aplicação de punição)

O caráter de meras intermediadoras de mão de obra das terceirizadas ficava ainda mais evidente nos processos de contratação e aplicação de penalidades disciplinares. Primeiro, porque a contratação de empregados pelas terceirizadas tinha que ser submetida à aprovação da SPAL. E, segundo, porque, na prática, era a própria SPAL que aplicava as penalidades disciplinares (advertência, suspensão) aos terceirizados. Ademais, não seria exagero afirmar que a demissão dos terceirizados acabava sendo, de certo modo, determinada pela SPAL. Vejamos.

Quanto à admissão de novos empregados pelas empresas terceirizadas, restou constatado, por meio de várias entrevistas, que o candidato tinha que ser previamente aprovado pela SPAL. Para tanto, os responsáveis pelas terceirizadas encaminhavam à SPAL os documentos do candidato à vaga e aguardavam que a tomadora autorizasse a contratação.

O sócio da EXPRESSO BBG, [REDACTED] esclareceu a sistemática (anexo às fls. B0416-B0418):

"[...] QUE quando vai contratar algum funcionário, tem que mandar o nome e o RG dele para a Coca Cola e aguardar liberar a contratação do mesmo; QUE passa esses dados por email para a segurança do trabalho [REDACTED] para o Recursos Humanos e para o Coordenador e Supervisor da Distribuição [REDACTED] QUE, por exemplo, a última liberação foi comunicada pelo [REDACTED]"

A pessoa a que se referiu como [REDACTED] é o supervisor de distribuição da SPAL [REDACTED]. Da mesma forma, [REDACTED] coordenador administrativo da EXPRESSO REAL, declarou (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que quando é contratado um novo empregado, utiliza os critérios exigidos pela Coca; que esclarece ao novo empregado, principalmente, sobre a questão da jornada de trabalho, que é muito variável; Que antes de contratar o empregado, ele tem que passar pelo treinamento da Coca Cola; que a mesma avalia a ficha do trabalhador, sua experiência, perfil e só depois que a coca der ok a essa contratação que a documentação é encaminhada para a contabilidade formalizar o registro do empregado; [...]"

Igualmente [REDACTED] (anexo às fls. B0439-B0442):

"[...] QUE quando vai contratar um novo motorista, tem que enviar um curriculum do motorista com cópia dos documentos para análise e aprovação da Coca Cola; QUE se não for aprovado pela Coca não pode ser contratado; QUE se a Coca não estiver satisfeita com os empregados da VIEIRA GARCIA a seu serviço, manda dispensar; QUE nesse caso, manda o supervisor da VIEIRA GARCIA recolher o crachá do empregado que dá acesso às dependências da Coca e entregar de volta para a Coca; QUE essa ordem chega através do supervisor da Coca; [...]"

E, ainda, [REDACTED] encarregado da RIACHO (anexo às fls. B0429-B0431):



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

"[...] Que antes da empresa terceira contratar a Coca Cola, realiza entrevista de avaliação do empregado; QUE a Coca pode reprovar algum trabalhador, mas isso nunca aconteceu com a Riacho; [...]"

Confirmando as declarações do encarregado, [REDACTED] sócio da RIACHO, afirmou (anexo às fls. B0426-B0428):

"[...] QUE para contratar funcionário envia toda a documentação do funcionário para aprovação da Coca-Cola e então contrata o funcionário [...]"

O mesmo foi afirmado, também, pelo encarregado da AD COMÉRCIO, [REDACTED] (anexo às fls. B0389-B0392):

"[...] QUE quando o funcionário é contratado pela AD, ele tem que fazer duas entrevistas com a Coca Cola, sendo uma com o chefe da segurança do trabalho, não sabendo seu nome e a outra com a [REDACTED] que acredita ser psicóloga da Coca Cola; QUE se a Coca Cola não aprovar o funcionário, ele não pode trabalhar lá, não passa nem da portaria; QUE essas entrevistas duram um dia inteiro; [...]"

Por fim, até mesmo motoristas "autônomos", isto é, aqueles contratados como tal pelas terceirizadas, sem registro e anotação de CTPS (ver item 8.4.2 para maiores detalhes), tinham que ser aprovados pela SPAL. Nesse sentido, as declarações de [REDACTED] da AD COMÉRCIO (anexo às fls. B0413-B0414):

"[...] QUE antes de ser contratado pela AD, passou por uma entrevista com ela e, posteriormente, com a Coca Cola. Nessas entrevistas, falaram da rotina de trabalho, da necessidade de compromisso com a empresa, etc; [...]"

A necessidade de prévia aprovação pela SPAL dos trabalhadores a serem contratados pelas terceiras demonstravam o caráter pessoal dos serviços dos terceirizados em relação à tomadora dos serviços. Essa pessoalidade ficava ainda mais evidente no caso da ocorrência de violações de normas da SPAL. Nessas situações, ao invés de a SPAL aplicar penalidade à empresa contratada e, então, essa empresa contratada, no exercício de sua autonomia na gestão de seus empregados, decidir o que fazer em relação ao trabalhador, era a própria SPAL quem aplicava a penalidade diretamente ao trabalhador terceirizado. Naturalmente, isso era feito de forma dissimulada: a SPAL redigia a advertência para o trabalhador terceirizado e a encaminhava à contratada, via e-mail, para que esta simplesmente colhesse a assinatura do trabalhador no documento e o devolvesse à SPAL. É o que se constatou pelas declarações de [REDACTED] supervisor da [REDACTED] (anexo às fls. B0439-B0442):

"[...] QUE tudo que acontece tem que ser passado para a Coca Cola; QUE o sistema de rastreamento instalado nos caminhões também permite o monitoramento da velocidade dos veículos; QUE em caso de o motorista ultrapassar a velocidade de 80 Km/h, a Coca já emite uma advertência para o motorista, e envia por email para [REDACTED] QUE a [REDACTED] imprime essa advertência, colhe a assinatura do motorista, e entrega a advertência assinada para a Coca Cola; [...]"

No mesmo sentido foram as declarações do encarregado da AD COMÉRCIO [REDACTED] (anexo às fls. B0389-B0392), que deixaram bem claro que a SPAL detinha o poder disciplinar, definia a sistemática de imposição da penalidade e efetivamente aplicava a punição, cabendo à contratada o mero "repassar" da advertência para o trabalhador terceirizado responsável:

"[...] QUE é norma da Coca Cola que o motorista não ultrapasse a velocidade de 80km/h nas estradas, seja com o caminhão cheio ou vazio; QUE a Coca Cola também exige que o caminhão não saia da rota; QUE a Coca Cola controla a velocidade e o percurso dos caminhões através de rastreador; QUE cada caminhão tem um rastreador providenciado e controlado pela Coca Cola



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

através de uma empresa especializada; QUE a Coca Cola é que monitora os caminhões, não sabendo o nome da pessoa responsável; QUE se o motorista sair da rota sem avisar ou ultrapassar a velocidade ou outra irregularidade, a Coca Cola dá uma advertência para o encarregado, declarante, que tem que repassar para o motorista responsável; QUE, segundo a norma da Coca Cola falada em reunião, a primeira advertência é verbal, a segunda advertência é escrita; na terceira advertência, o motorista toma suspensão; e, se o erro persistir, o funcionário é cortado pela Coca Cola; QUE até hoje não foi necessário tomar esse tipo de providência com a AD; QUE, se o motorista precisar sair da rota por algum motivo, por exemplo, fazer uma manutenção, ele tem que avisar ao encarregado e este tem que avisar a Coca Cola; QUE a Coca Cola tem o procedimento de mandar um supervisor seu no cliente onde o motorista da AD está descarregando para fazer uma visita surpresa e estreitar a relação com o cliente; [...]".

A SPAL, de fato, obrigava as contratadas a entregar a advertência para os terceirizados, pois caso não o fizessem, a tomadora simplesmente bloquearia sua entrada na unidade. Isso é o que se verificou nas declarações de [REDACTED] supervisor administrativo da [REDACTED] anexo às fls. B0436-B0438):

"[...]QUE a SPAL costuma fazer uma visita surpresa na rota de entrega da empresa; QUE nestas situações, ela procura identificar se o trabalhador está usando uniforme e Equipamento de Segurança, se existe reclamação do cliente em relação à equipe e vice versa; [...] Caso a equipe ou funcionário seja mal avaliado pelo PGT devido, por exemplo, a uma imprudência do empregado, como excesso de velocidade, não uso EPI, agressão verbal etc., a SPAL impede a entrada desse funcionário/equipe na empresa até que a [REDACTED] dê uma advertência por escrito a esse empregado/equipe; Na terceira ocorrência pelo mesmo fato, o empregado será suspenso por 3 dias; Na quarta ocorrência pelo mesmo motivo, o empregado será demitido; Mas que nunca ocorreu de um empregado chegar a receber 3 advertências e demissão, na 4ª; [...]".

Após aplicar reiteradas penalidades, a SPAL impedia o acesso do terceirizado às suas dependências. Na prática, tal restrição equivalia à demissão do trabalhador, pois, como se verá no item 8.4.3, à exceção de uma (RIACHO), as contratadas prestavam serviços exclusivamente (ou quase exclusivamente) para a SPAL, não lhes sendo possível realocar o trabalhador para outro contratante. As declarações do sócio da EXPRESSO BBG, [REDACTED] ilustram a sistemática (anexo às fls. B0416-B0418):

"[...] QUE se o funcionário da BBG fizer alguma coisa de errado grave ou for reincidente em outras condutas, a Coca Cola bloqueia o funcionário e pede para mandar embora; QUE isso já aconteceu antes uma três vezes; QUE era o [REDACTED] depois o [REDACTED], agora, [REDACTED] que informa ao declarante as reclamações do SAC ou má conduta por parte do funcionário dentro da unidade e se ele vai ser bloqueado; [...]".

No mesmo sentido foram as declarações do coordenador administrativo da EXPRESSO REAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Que a Coca pode pedir o bloqueio do empregado da Expresso em suas unidades, no caso de não aprovar seu serviço, por exemplo, já aconteceu de um funcionário não entregar corretamente o produto por várias vezes, ou ter um histórico muito grande de retorno e suspeita de roubo, ou desvio de bonificação (prêmio para algum cliente), a Coca avalia o histórico desse empregado e comunica à empresa que não pode mais trabalhar com aquele motorista (bloqueio), a Expresso Real, então, demite o empregado[...]".

E também do encarregado da Habufela, [REDACTED] anexo às fls. B0465-B0467):

"[...] QUE a Spal até hoje não pediu para dispensar ou excluir algum empregado da Habufela, mas se algum empregado não estiver trabalhando nos padrões da Coca Cola, por exemplo, atrasando entrega, deixando de usar EPI, tratando mal os clientes ou usando adornos proibidos tipo brincos, alianças ou colar durante a entrega, o supervisor de rota [REDACTED] procura, no caso, o declarante que é o encarregado, para resolver o problema; QUE se a Spal pedir para afastar algum empregado



a Habufela atenderá, pois só presta serviço para a Spal e não poderá transferir o empregado para outra empresa; [...]".

No caso da empresa RIACHO, que tinha outro contratante (a empresa Gerdau, em Varginha), a situação era um pouco diferente quanto à inevitabilidade da demissão, conforme as declarações de [REDACTED] sócio (anexo às fls. B0423-B0425). Mas, o que se percebe é que o traço personalíssimo do trabalho permanecia, vez que a SPAL se reservava o direito de, sem ter que justificar, simplesmente poder afastar o trabalhador dos serviços:

"[...] QUE, se a Coca Cola considerar que algum funcionário da Riacho não atende aos seus padrões ela pede que este não preste mais serviços para ela; QUE, neste caso, a Riacho decide se aloca o funcionário em outro cliente ou o dispensa; QUE esta situação só ocorreu uma ou duas vezes desde 2001; QUE não foi informado pela Coca Cola do motivo de não querer mais o funcionário; [...]".

Na cláusula 5.1, alínea "o", dos contratos de prestação de serviços constava simplesmente a obrigação da contratada de afastar o trabalhador que violasse as normas da SPAL, causando-lhe prejuízos:

"5.1) Constituem obrigações do Transportador:

[...]

o) afastar no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas funcionário que, eventualmente, se envolva em ocorrências em desacordo com as normas da SPAL, acarretando prejuízo à mesma".

8.3.11. Da ingerência da SPAL no quadro societário das empresas terceirizadas

Por fim, citamos a cláusula 17.7 do contrato de prestação de serviços firmado com as contratadas, que demonstrava o quão a empresa tomadora interferia na autonomia das terceirizadas. Nessa cláusula, a SPAL se reservava o direito de rescindir o contrato de prestação de serviços com a terceirizada em caso de não aprovar uma mudança do quadro societário da empresa, independentemente da apresentação de qualquer justificativa e sem a incidência de qualquer penalidade (note-se que a cláusula segunda referida abaixo era a que autorizava a rescisão do contrato sem a imposição de qualquer multa):

"17.7) O TRANSPORTADOR se compromete a notificar a SPAL em caso de alterações em seu Contrato Social ou mudança no controle acionário, de forma que, deixando de fazê-lo ou a SPAL não aceitando a nova composição, esta última poderá, a seu exclusivo critério, dar por rescindido o presente instrumento particular, na forma da cláusula segunda".

Embora firmando contratos com pessoas jurídicas legalmente constituídas (vale dizer, com personalidade jurídica própria, distinta da pessoa de seus sócios), a SPAL inseriu nos contratos de prestação de serviços (verdadeiros contratos de adesão, como já discutido no item 8.3.2) cláusula que, na prática, permitia-lhe controlar que pessoas naturais poderiam integrar aquelas sociedades. Assim afirmamos porque, como se verá no item 8.4.3, as contratadas tinham a SPAL a única ou a principal contratante. De forma que realizar uma alteração do quadro societário não aprovada pelo livre arbítrio da SPAL significaria perder o contrato com ela, o que poderia implicar no próprio encerramento das atividades da terceirizada.

8.4. Da precarização das condições de trabalho decorrente da terceirização ilícita

A precarização das condições de trabalho dos obreiros terceirizados, situação fortemente repudiada por nossos tribunais, também restou cabalmente comprovada na presente ação fiscal, valendo citar, a título



exemplificativo, a gritante discrepância nas condições de trabalho existente entre os empregados diretamente contratados pela SPAL e os terceirizados, principalmente no que concerne ao patamar remuneratório e benefícios sociais.

8.4.1. Do patamar remuneratório e demais benefícios

Apesar de a SPAL não contratar diretamente motoristas e ajudantes na filial Pampulha, o mesmo não ocorria nas outras unidades.

A filial Contagem contratava diretamente na faixa de 80 motoristas de distribuição e 153 ajudantes de entrega. Para além desses, contratava, por intermédio de empresas terceirizadas, 18 motoristas, 18 ajudantes, 3 supervisores e 1 encarregado para desempenharem a mesma tarefa: supervisão e entrega de mercadorias. Já a filial Universitários contratava diretamente na faixa de 75 motoristas de distribuição e 144 ajudantes de entrega. Além desses, contratava, por intermédio das terceirizadas, 22 motoristas, 17 ajudantes, 1 supervisor, 1 coordenador e 1 encarregado para desempenharem a mesma tarefa: supervisão e entrega de mercadorias. Essa situação criava duas categorias de trabalhadores no mesmo ambiente de trabalho, aqueles diretamente contratados pela tomadora dos serviços e os terceirizados.

De fato, identificamos a existência de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado entre a SPAL e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Rodoviário de Contagem, com previsão de cláusulas bem mais benéficas aos empregados contratados diretamente - comparativamente às Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) dos terceirizados -, como piso salarial mais elevado, previsão de remuneração de 100% das horas extras além da 2ª (sic), valores mais elevados de Participação nos Resultados, Plano de Saúde mais abrangente, Seguro de Vida mais vultoso, Cesta de Natal, Kit Material Escolar e Kit Brinquedos para os filhos de seus empregados, dentre outras vantagens (ver anexos às fls. B0482-B0552). Em anexo, às fls. B0482-B0485, segue tabela comparativa entre as CCT e ACT citadas.

Além de um Acordo Coletivo mais vantajoso, inclusive com o piso salarial de motoristas e ajudantes mais elevado, a SPAL oferecia a seus empregados diretos prêmios remuneratórios condicionados ao cumprimento de metas, como o "Prêmio Retorno Zero de Mercadoria" e "Prêmio Vasilhame", que podiam majorar o salário base de seus empregados em até 36%, no caso dos motoristas, e até 29%, no caso dos ajudantes.

Ademais, ao analisarmos a documentação trabalhista das empresas terceiras, constatamos irregularidades que culminavam na precarização das relações de trabalho dos terceiros prestadores de serviços de transporte.

As empresas [REDACTED] HABUFELA pagavam salário menor que o mínimo aos ajudantes. Com o salário mínimo nacional alterado para R\$880,00, em 01/2016, as citadas empresas, em maio de 2016, ainda não haviam reajustado os salários dos ajudantes, que continuavam recebendo o salário base definido na convenção coletiva de R\$859,81, menor que o salário mínimo, portanto.

As empresas HABUFELA, EXPRESSO REAL, EXPRESSO BBO [REDACTED] em maio de 2016, não cumpriam a cláusula 14ª da CCT da categoria 2015/2016 que previa o direito a plano de saúde para motoristas e ajudantes. A EXPRESSO REAL informou estar em fase de contratação de referido plano. As empresas HABUFELA, [REDACTED] também não comprovaram a contratação de seguro de vida para seus empregados, em descumprimento à cláusula 17ª, da referida CCT. Destacamos que a data base da categoria era maio, sendo que a definição dessas cláusulas estava prevista, pelo menos, desde maio de 2015.



Outra irregularidade cometida pelas terceiras era o pagamento, por fora, de "diárias", aos motoristas e ajudantes, em caso de recarga de mercadoria e a contratação informal de "chapas" para ajudar na descarga de caminhões. As declarações do sócio da RIACHO, [REDACTED] (anexo às fls. B0426-B0428) elucidavam como se dava a prática:

"[...] QUE o serviço de entrega nos grandes compradores é realizado com certa rapidez, sendo que por vezes há possibilidade de recarga, mas muitos se negam a fazer; QUE com a entrada [REDACTED] implementou o hábito de pagar uma diária extra aos trabalhadores que fizerem recarga, QUE para realizar a recarga estão pagando uma diária extra de R\$ 50,00 para o motorista e ajudante; QUE tem apenas dois meses que tem realizado esta prática; QUE ficou cerca de um ano que fazendo recarga raramente, mas começou a receber reclamações da Coca-Cola por não realizar recarga e teve que começar a fazer; QUE este procedimento de diárias extras foi implementado pelas concorrentes; QUE tal ocorrência acontece desde quando foram contratadas as empresas de São Paulo; QUE estas diárias não são contabilizadas e não são inseridas nos contracheques; [...]".

Sobre a contratação informal de "chapas", oportuno transcrever as declarações do sócio da empresa HABUFELA, [REDACTED] (anexo às fls. B0463-B0464):

"[...] QUE normalmente vão 1 (um) ou 2 (dois) ajudantes de entrega em cada caminhão carregado; QUE o número de ajudantes de entrega depende do tamanho da carga; QUE como não há número suficiente de ajudantes de entrega quando precisa contratam chapas; QUE a empresa possui uma espécie de cadastro de chapas; QUE quando precisa liga para essas pessoas; QUE os chapas são remunerados por dia; QUE o valor pago é de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por carga; [...]"

8.4.2. Dos motoristas autônomos

Algumas das empresas contratadas para prestar os serviços de entrega dos produtos da SPAL subcontratavam motoristas "autônomos", chamados "freteiros", sem formalização de vínculo de emprego. Pelas entrevistas e análise dos recibos de pagamento a autônomo (RPA), verificamos que havia um certo número desses "autônomos" que prestavam serviços habitualmente, ao passo que, em picos de demanda, mediante solicitação da SPAL, as terceirizadas contratavam (também mediante contrato de prestação de serviços) outros motoristas, eventuais. Esse tipo de contratação episódica era referido como "spot" e não foi objeto da auditoria-fiscal trabalhista nesta ação fiscal. Os motoristas "autônomos" não eventuais, sim, foram contemplados pela fiscalização. Quanto a estes, constatamos que desempenhavam as mesmas atividades que os motoristas registrados pelas contratadas como empregados e nas mesmas condições, isto é, sujeitos aos mesmos procedimentos, regras, formas de avaliação e controle e tudo quanto foi descrito nesse relatório. Portanto, esses motoristas "autônomos" também foram considerados entre os trabalhadores ilicitamente terceirizados pela SPAL. A diferença entre esses motoristas e os demais trabalhadores das contratadas era que laboravam com caminhão próprio e, naturalmente, arcavam com todos os ônus decorrentes de sua manutenção. Ademais, como não eram reconhecidos como empregados, não lhes eram assegurados quaisquer direitos trabalhistas. Para esses trabalhadores, os efeitos da precarização eram ainda mais severos.

Para ilustrar, transcrevemos as declarações do motorista "autônomo" [REDACTED] ao relatar como veio a trabalhar para a empresa [REDACTED] deixa transparecer o grau de ingerência da SPAL nas contratadas (anexo às fls. B0459-B0461):

"[...] QUE é proprietário de um caminhão de placa GVH-2473 e presta serviços de motorista autônomo para a empresa JM, ou seja, [REDACTED] na Coca Cola Universitários; QUE já trabalha na Coca Cola há mais de cinco anos, mas com a empresa JM está há uns dois anos; QUE antes da JM trabalhou na Coca Cola para a empresa Uniforte, também como motorista autônomo; QUE a Uniforte saiu da Coca Cola e, o diretor da Coca Cola, que acha que era o [REDACTED] disse que



"agora vocês vão prestar serviço pra JM"; QUE na época da Uniforte a JM já existia lá na Coca Cola; QUE não foi o declarante que escolheu trabalhar para a JM, mas precisava continuar o serviço; QUE, então, a partir de 01/05/2014 passou a trabalhar com a JM; QUE assinou um contrato com a JM, mas não recebeu a cópia dele; [...] QUE sua remuneração é pela 'cubagem' do produto; [...] QUE tira na faixa de R\$2.800,00 a R\$3.000,00 por mês; QUE, desse valor, tem que tirar o combustível e o gasto do caminhão com pneu e manutenção mecânica e os impostos do caminhão, IPVA, etc. QUE não fez a conta do quanto gasta com combustível e com manutenção; QUE no mês passado teve que trocar a bomba injetora e ficou em R\$3.800,00; QUE ainda não paga seu INSS; [...]"

8.4.3. Da exclusividade e possível dependência econômica das terceirizadas em relação à SPAL

Ainda com a intenção de demonstrar a precarização nas relações de trabalho promovida pela terceirização ilícita perpetrada pela SPAL, chamou-nos a atenção que, à exceção de uma (que tem um outro grande contrato com a Gerdau em Varginha), as terceiras prestavam serviços para a SPAL/Femsa de forma exclusiva (5 das 8 terceirizadas) ou quase que exclusiva (2 das 8 terceirizadas), não possuindo outros clientes a quem prestassem serviços, tampouco, realizavam outras atividades de transporte que lhe garantissem alguma autonomia em relação à SPAL. Tal situação facilitava a subordinação sem resistência dessas empresas terceirizadas às várias e amplas ingerências da SPAL em suas atividades, conforme exaustivamente demonstrado ao longo deste relatório. Some-se a isso que a maioria dessas empresas tinham um capital social diminuto, a levantar dúvidas sobre sua idoneidade econômica para fazer face aos direitos dos trabalhadores, mormente quando se considera que algumas simplesmente não conseguiam assegurar a eles os benefícios negociados na Convenção Coletiva, conforme relatado no subitem anterior. Curioso observar, nesse cenário, que, em pelo menos 50% das terceirizadas, seus responsáveis haviam sido, antes de constituir a empresa, ex-empregados ou ex-autônomos de outras terceirizadas que prestavam serviços na SPAL, tendo constituído a pessoa jurídica justamente por incentivo de prepostos da tomadora de serviços.

Assim, como base nas declarações dos responsáveis pelas empresas terceirizadas, verificamos que a SPAL respondia pelo seguinte percentual do faturamento das terceirizadas:

[REDACTED]
Expresso Real Transportes Ltda - ME: 100%

[REDACTED]
Transportes Habufela Ltda - ME: 100%

Vieira Garcia Ltda - EPP: 100%

AD Comércio e Distribuição Ltda: 95%

Expresso BBG Transportes e Locações Ltda - ME: 90% (pelo restante do faturamento respondia a empresa Imbera, responsável pelas geladeiras da Coca Cola e que, segundo nos foi relatado, também fazia parte do grupo Femsa)

Riacho Logística e Transportes Ltda: 50% (além da SPAL, a terceirizada tinha apenas um outro grande contratante, a empresa Gerdau, em Varginha)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Abaixo, trechos de declarações dos prepostos das prestadoras de serviços que confirmam as informações acima:

Declarações do gerente da AD COMÉRCIO, [REDACTED] (anexo às fls. B0403-B0407):

"[...] QUE é responsável por gerir as operações da empresa e pelo bom funcionamento dos serviços executados na Coca-Cola (SPAL), tanto da unidade conhecida como Pampulha, Universitário e Contagem, sendo neste último denominado como Expressinho de conselheiro Lafaiete; [...]. QUE a grande maioria dos serviços executados pela AD é realizada mediante os contratos com FEMSA, representando cerca de 95% do faturamento; QUE a contratação da empresa pela FEMSA é realizada pela matriz em São Paulo, sendo ela responsável pela cotação e contratação dos serviços; [...]"

Declarações do coordenador administrativo EXPRESSO REAL, [REDACTED] (anexo às fls. B0447-B0451):

"[...] Conforme consta no contrato social da empresa, a mesma iniciou suas atividades em 02/08/2011. Questionado, afirma que a empresa não possui filiais; Afirma que a Expresso Real presta serviços nas unidades PAMPULHA e UNIVERSITÁRIOS da Coca Cola; que a empresa possui em atividade 6 empregados, sendo, 4 motoristas, 1 gerente e 1 coordenador administrativo, todos eles prestam serviço para coca cola; [...]"

Em suas declarações, o sócio da HABUFELA, [REDACTED] (anexo às fls. B0463-B0464), indicou a exclusividade da SPAL e revelou a trajetória de seu pai, sócio majoritário da HABUFELA, como ajudante e motorista terceirizado da SPAL:

"[...] QUE a empresa presta serviços para a SPAL em Belo Horizonte há uns 4 (quatro) ou 5 (cinco) anos; QUE a empresa prestava serviços para a SPAL nas unidades Universitários e Pampulha; QUE atualmente presta serviços apenas na unidade Pampulha; QUE a empresa presta serviços apenas para a SPAL, não tendo contrato com outras tomadoras de serviço; [...] QUE seu pai [REDACTED] sócio majoritário da empresa, já foi empregado da Coca Cola; QUE trabalhava para a Coca Cola em Jundiaí/SP; QUE na Coca Cola seu pai trabalhou como ajudante de entregas e como motorista; QUE depois seu pai conseguiu comprar um caminhão e passou a prestar serviços para a Coca Cola, através de empresas de terceiros ou próprias; QUE no início a empresa de seu pai prestava serviços em Jundiaí/SP, depois a prestação de serviços foi transferida para Belo Horizonte; QUE o contrato com a SPAL representa 100% (cem por cento) do faturamento da empresa; [...]"

Já o supervisor administrativo da [REDACTED] (anexo às fls. B0436-B0438) indica que o sócio da empresa também teria sido motorista autônomo da SPAL e, justamente a propósito de uma oferta de trabalho dela, veio a constituir a empresa:

"[...] Que a Matriz da empresa está situada em São Paulo e também presta serviços de entrega de mercadorias para a SPAL de JUNDIAÍ; QUE a filial de Belo Horizonte presta serviços de entrega de mercadorias para a filial PAMPULHA da SPAL; QUE a filial da [REDACTED] em BH possui 53 empregados; QUE todos trabalham para a SPAL. QUE, pelo que sabe, a [REDACTED] não presta serviços para outras empresas; QUE a empresa não possui motoristas ou ajudantes autônomos; QUE a filial de BH possui 22 caminhões, de 3 tipos: FORD 1517, COSTLLETION 15180 WG, 91150 DELIVERY WG; QUE todos os caminhões da empresa são cotatados pela SPAL; QUE acredita que o primeiro contrato firmado pela filial com a SPAL foi em novembro de 2011 e a Matriz, em 1998; QUE, se não se engana, o sócio/proprietário da empresa [REDACTED] trabalhou como o motorista autônomo na SPAL de JUNDIAÍ; QUE a frota da SPAL JUNDIAÍ iria ser renovada e os caminhões leiloados; o Sr. [REDACTED] recebeu convite da SPAL para arrematar essa frota com a garantia de um contrato de prestação de serviços por 5 anos para ele poder quitar os caminhões; [...]"



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Situação muito semelhante ocorreu com a empresa [REDACTED] conforme declarações do encarregado da empresa, e pai da Sra. [REDACTED] (anexo às fls. B0456-B0458):

"[...] QUE é pai da Sra. [REDACTED] sócia/proprietária da empresa; QUE trabalha como autônomo desempenhando a função similar a de um encarregado; [...] QUE o primeiro contrato com a Coca Cola foi firmado logo que a empresa foi constituída; Que a sócia da empresa nunca trabalhou na Coca Cola; QUE o declarante trabalhou por cerca de 4 anos na Coca Cola, de 1978 a 1982; QUE entre 2001 e 2005, o declarante trabalhou como autônomo para a empresa TPTRANS, que prestava serviços para a Coca; QUE, nessa época, surgiu a oportunidade de registrar uma empresa para poder prestar serviços para Coca Cola, mas não efetivou qualquer contrato com a empresa; Posteriormente, surgiu outra oportunidade de prestar serviços para Coca Cola; QUE o Sr. [REDACTED] Supervisor da Coca na Universitários, convidou o declarante a prestar serviços de entrega; Nesta oportunidade, a Sra. [REDACTED] sua filha, que possuía 2 caminhões, constituiu a empresa e iniciou a prestação de serviços para a Coca Cola; QUE a Empresa [REDACTED] não tem qualquer outro contrato de prestação de serviços com outras empresas; [...]"

O mesmo se verificou com a EXPRESSO BBG, segundo declarações de seu sócio [REDACTED] (anexo às fls. B0416-B0418):

"[...] QUE a BBG tem cerca de 11 empregados, todos prestando serviços no contrato com a Coca Cola; QUE a BBG não contrata motorista autônomo de maneira constante, só quando ocorre um volume de vendas anormal; QUE, neste caso, a Coca Cola liga para o declarante e pergunta se conseguiria caminhões adicionais para atender um pico de venda; QUE a BBG tem cinco caminhões alocados na Coca Cola, sendo dois no nome da BBG, um no nome do declarante, um no nome de sua esposa e um no nome do antigo proprietário, pois ainda não foi finalizado o pagamento; QUE além desses, tem mais um caminhão na reserva; [...] QUE, atualmente, 90% do faturamento da BBG provém do contrato com a Coca Cola; [...] QUE era supervisor da empresa AD Comércio na Coca Cola, e fazia gestão geral do serviço da AD na Coca Cola Pampulha; QUE na época tinha quatro caminhões e veio o convite do [REDACTED] responsável da Coca Cola pela gestão de terceiros, para montar uma empresa e pegar parte do serviço da AD; QUE então abriu a BBG e começou a prestar serviços com esta empresa em 28/03/2014 no Universitários; [...]"

Também de se considerar, nesse cenário de precarização das condições de trabalho e da dificuldade de parte das terceirizadas em cumprir as próprias cláusulas de suas Convenções Coletivas (já bastante desvantajosas face àquelas do Acordo da SPAL para seus empregados direitos), o pequeno capital social das empresas terceiras, principalmente, se comparado ao capital social da tomadora de serviços que, como já informamos acima, está em torno de R\$1,8 bilhões. Assim, verificamos:

Expresso Real Transportes Ltda - ME, capital social de R\$5.000,00

[REDACTED] capital social de R\$10.000,00

[REDACTED] capital social R\$20.000,00

Riacho Logística e Transportes Ltda - EPP, capital social de R\$30.000,00

Transportes Habufela Ltda - ME, capital social de R\$50.000,00

Expresso BBG Transportes e Locações, capital social R\$75.000,00

AD Comércio e Distribuição Ltda, capital social R\$320.000,00

Vieira Garcia Ltda - EPP, capital social de R\$350.000,00



Em conclusão, à vista dos fatos descritos nesse relatório, apurados com minuciosa investigação, restou constatada, em primeiro lugar, a ilicitude da terceirização de mão de obra empreendida pela empresa SPAL, nessa inspeção verificada em relação a 229 (duzentos e vinte e nove) trabalhadores que laboravam nas filiais Pampulha, Universitários e Contagem. A par do não reconhecimento do vínculo empregatício havido com os trabalhadores que propiciavam a própria realização dos objetivos sociais para os quais a empresa fora constituída, o que se verificou foi a precarização do meio e das condições de trabalho, conforme supra relatado. Em decorrência, foram lavrados os competentes autos de infração, cujas cópias seguem anexas às fls. B0594-B0730.

9. CONCLUSÃO

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803, deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

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

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I - contra criança ou adolescente;

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

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

Como se vê, no caso concreto observou-se claramente o cometimento contra os empregados de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às jornadas exaustivas.

Cumpram-se as orientações produzidas pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, as seguintes:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

"Orientação 03 – **Jornada de trabalho exaustiva** é a que por circunstância de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo a sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade." (grifo nosso)

"Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador." (grifo nosso)

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal [REDACTED] que se observará de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre magistrado: "A submissão a trabalhos forçados ou **jornada exaustiva** ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção".

Ainda, com firmeza, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: "A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado".

Destaca-se pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar os aspectos da "escravidão moderna", conforme ementa abaixo:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima "a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva" ou "a condições degradantes de trabalho", condutas alternativas previstas no tipo penal. A "escravidão moderna" é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJE-222 DIVULG 09-11-2012 PUBLIC 12-11-2012)

Sobre os efeitos da exigência de jornadas prolongadas vale a pena a citação de trecho de decisão proferida pela Juíza do Trabalho [REDACTED] na Ação Civil Pública n.º 19425-2013-14-9-0-9 da 14ª Vara de Trabalho de Curitiba/PR:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

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

Também é significativa a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos:

"[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão-somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012).

Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88).

[...]

Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes.

Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais [...]"

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal, na hipótese de jornada exaustiva.

Segue-se a listagem das vítimas da submissão a condição análoga à de escravo, na hipótese de jornada exaustiva, sendo 66 (sessenta e seis) empregados na Unidade Universitário e 113 (cento e treze) na Unidade Contagem, o que totaliza 179 empregados:

I - Unidade Universitário

SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ: 61.186.888/0019-12, com os respectivos nomes e funções exercidas:

1) [REDACTED]

2) [REDACTED]



- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)
- 11)
- 12)
- 13)
- 14)
- 15)
- 16)
- 17)
- 18)
- 19)
- 20)
- 21)
- 22)
- 23)
- 24)
- 25)
- 26)
- 27)
- 28)
- 29)

[Redacted content]



30)

31)

32)

33)

34)

35)

36)

37)

38)

39)

40)

41)

42)

43)

44)

45)

46)

47)

48)

49)

50)

51)

52)

53)

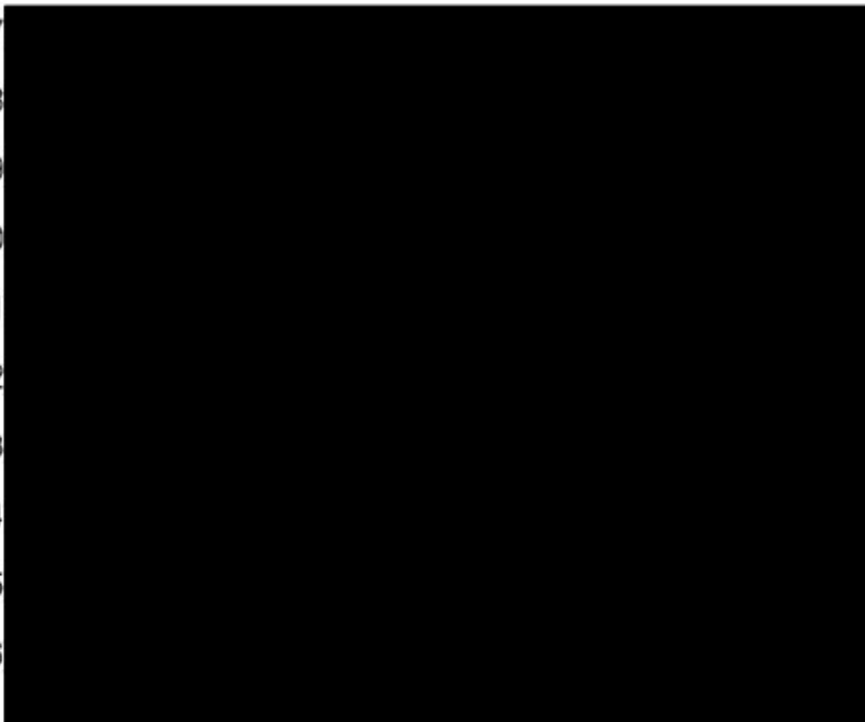
54)

55)

56)



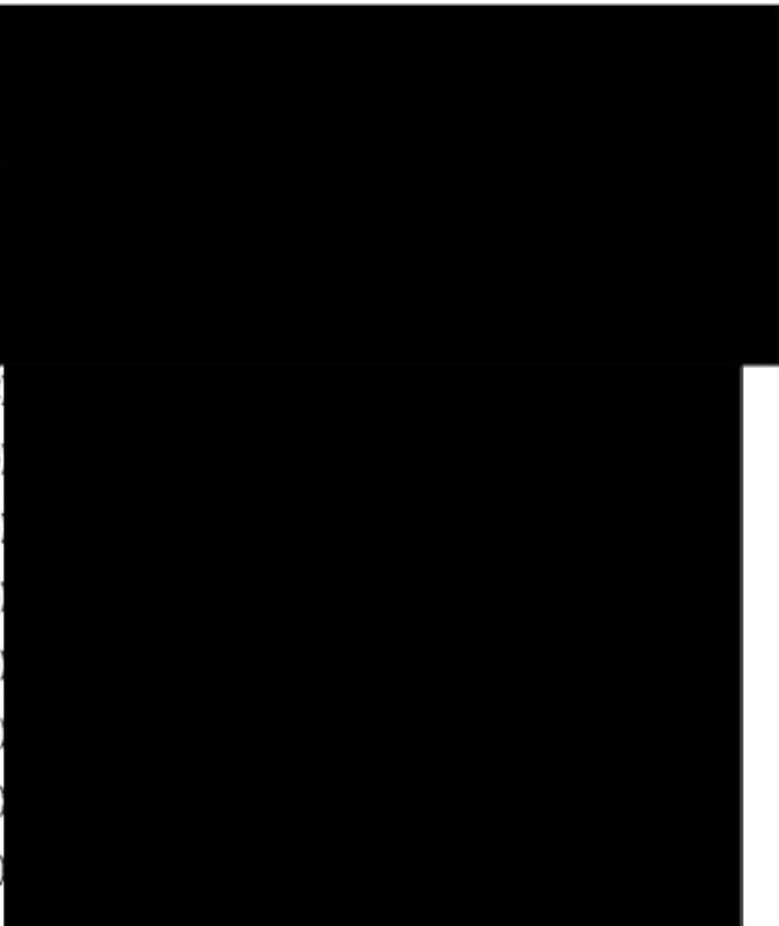
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66



I - Unidade Contagem

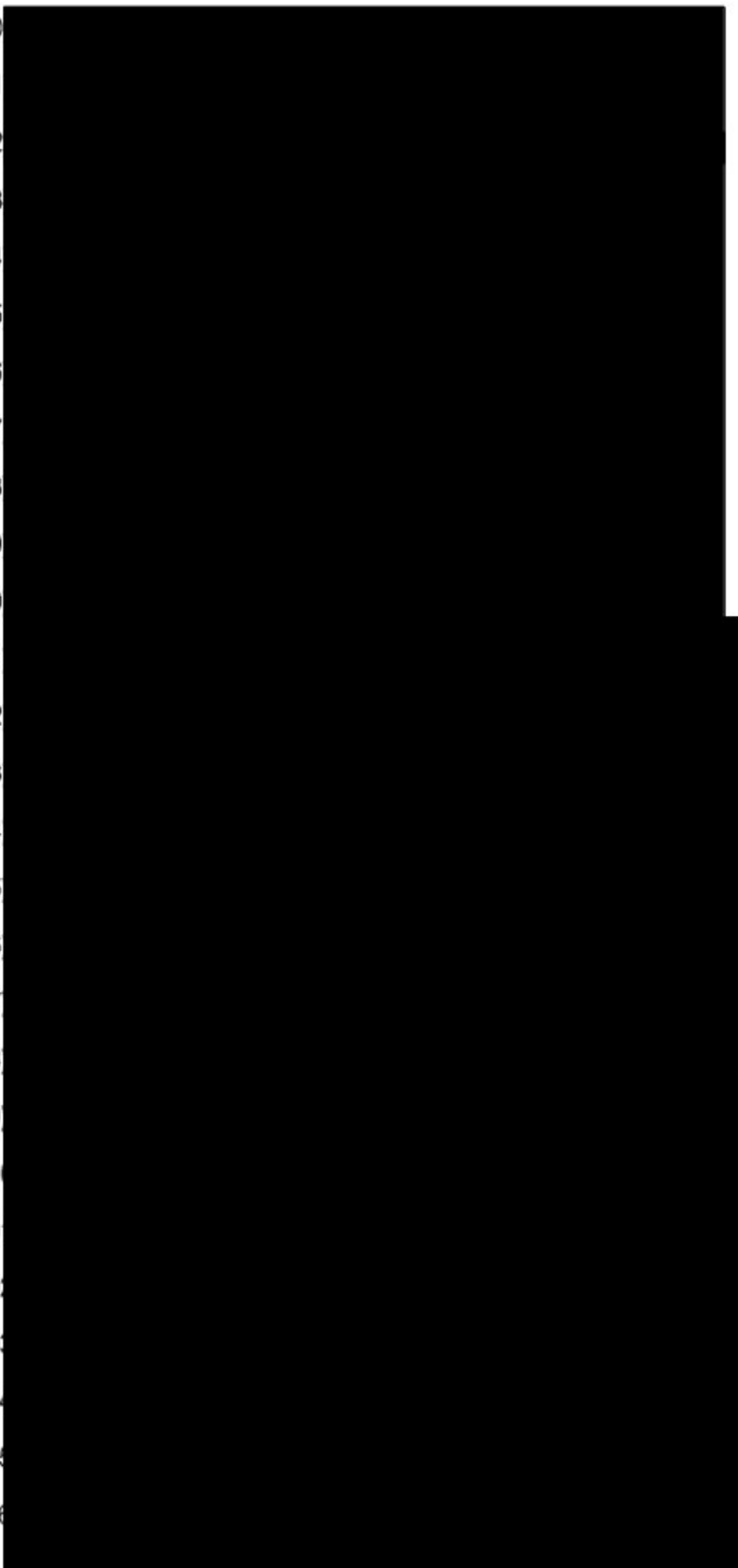
SPAL INDÚSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A, CNPJ: 61.186.888/0020-56, com os respectivos nomes e funções exercidas:

67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79





80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106





107)

108)

109)

110)

111)

112)

113)

114)

115)

116)

117)

118)

119)

120)

121)

122)

123)

124)

125)

126)

127)

128)

129)

130)

131)

132)

133)



134)
135)
136)
137)
138)
139)
140)
141)
142)
143)
144)
145)
146)
147)
148)
149)
150)
151)
152)
153)
154)
155)
156)
157)
158)
159)
160)



161)
162)
163)
164)
165)
166)
167)
168)
169)
170)
171)
172)
173)
174)
175)
176)
177)
178)
179)



Diante dos graves fatos relatados propomos o encaminhamento de cópia do relatório ao Ministério Público do Trabalho (Ref. Inquérito Civil nº 000761.2014.03.000/9) e ao Ministério Público Federal, para as providências que julgarem cabíveis. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE, da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, em Brasília.

Belo Horizonte/MG, 4 de outubro de 2016.

