



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo - SRT/SP
PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO



Imagem: Pátio/Garagem da Transportadora Sider em Jacareí/SP. Local destinado para o repouso e descanso dos motoristas profissionais empregados

EMPREGADOR		Diário de Bordo - (Ficha Individual) LEI nº 13.103/2015										Função	
Transportadora Sider Limreira Sider		09.020.682/0001-03										Motorista Car	
Empregado	Horário	Inicio Jornada	Inicio Viagem	CTPS	Refeição	Tempo Espera	Descanso	Abastecimento	Manutenção	Percursos	Assinatura	Inicio Viagem	Fim Jornada
09/11/20	17:42		X										
09/11/20	22:32												
09/11/20	26:15	X											
09/11/20	26:16			X									
09/11/20	28:30					X							
09/11/20	28:30			X									
09/11/20	28:45												
09/11/20	11:12					X							
09/11/20	11:18		X									X	
09/11/20	12:35					X							
09/11/20	13:41			X									
09/11/20	13:41				X								
09/11/20	19:39			X									
09/11/20	19:40					X							
09/11/20	19:40		X									X	
09/11/20	20:03					X							
09/11/20	20:03			X									
09/11/20	21:43					X							
09/11/20	22:58		X									X	
09/11/20	24:33					X							
10/11/20	04:25	X											
10/11/20	04:25					X							
10/11/20	12:55			X									
10/11/20	12:55				X								
10/11/20	12:55			X									
10/11/20	15:15					X							
10/11/20	20:15			X									
10/11/20	20:15												

Imagem: Diário de bordo preenchido por motorista com apontamentos da jornada de trabalho e dos intervalos para descanso

EMPRESAS:

1) TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI (Empregadora e Contratada)

CNPJ 00.020.682/0001-02

2) AMBEV S.A. (Contratante)

CNPJ 07.526.557/0001-00

3) CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (GRUPO HEINEKEN - Contratante)

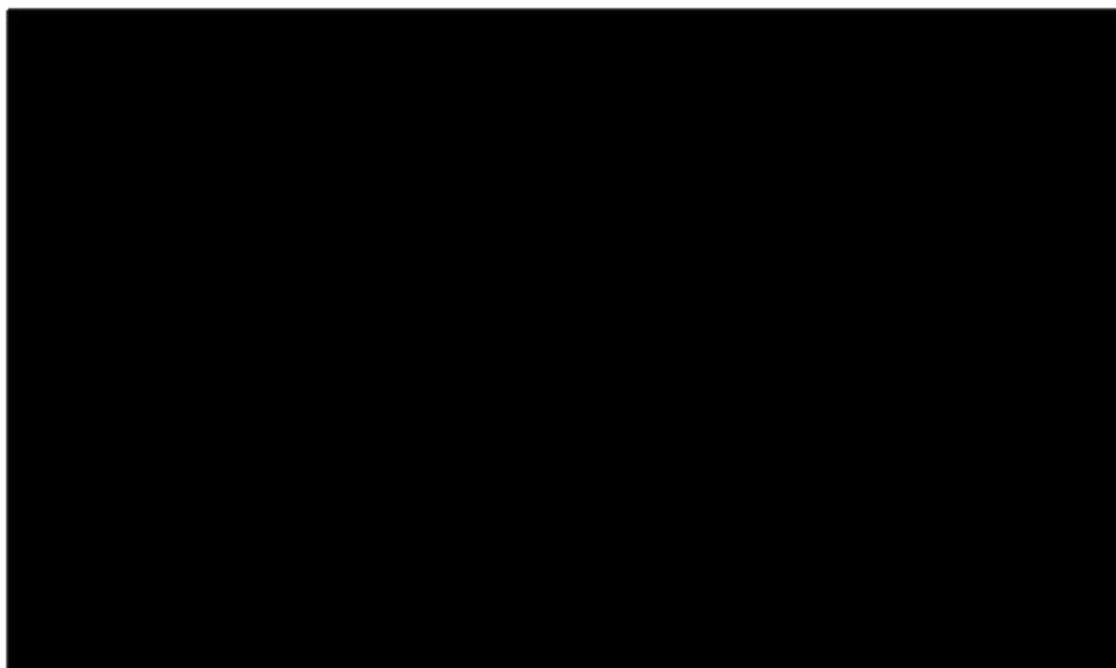
CNPJ 19.900.000/0001-76

SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPE DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO (AFT)	4
2. IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS	5
3. DADOS GERAIS DA AÇÃO FISCAL	6
4. RELAÇÃO DE TRABALHADORES (MOTORISTAS) RESGATADOS	8
6. AÇÃO FISCAL	14
7. CONSTATAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO	16
7.1 ARREGIMENTAÇÃO ILÍCITA E FRAUDULENTA, PROPOSTA ENGANOSA E ALICIAMENTO DE TRABALHADORES	17
7.2 JORNADA EXAUSTIVA	56
7.2.1 Aspectos conceituais e jurídicos da jornada exaustiva	57
7.2.2 Jornada exaustiva constatada.....	63
7.3 CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO PARA REPOUSO E DESCANSO	79
8. RESPONSABILIDADE DOS CONTRATANTES	96
8.1 Duração do trabalho e local para repouso e descanso: direitos fundamentais do motorista profissional empregado e medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho	96
8.2 DOS CONTRATANTES RESPONSÁVEIS: AMBEV E GRUPO HEINEKEN	102
8.2.1 Da responsabilidade direta da AMBEV e do Grupo HEINEKEN	109
8.2.2 Da contratante AMBEV	111
8.2.2.1 Da política de contratação de empresas terceirizadas e da contratação da TRANSPORTADORA SIDER	111
8.2.2.2 Do contrato celebrado com a TRANSPORTADORA SIDER e da sua execução	117
9. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A TRABALHOS FORÇADOS E TRÁFICO DE PESSOAS, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018.....	136
10. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO DEGRADANTE, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018	137
11. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À JORNADA EXAUSTIVA, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018	138
12. AUMENTO DO RISCO DE ACIDENTES RODOVIÁRIOS	139
13. DO IMPACTO NEGATIVO DAS OPERAÇÕES DA HEINEKEN E AMBEV SOBRE OS DIREITOS HUMANOS E DO DESCUMPRIMENTO PELA HEINEKEN E AMBEV DAS DIRETRIZES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS	142

13.1 Do porte dos contratantes e da participação no mercado brasileiro de cervejas	142
13.2 Da natureza da atividade fiscalizada, do controle das indústrias de bebidas sobre a atividade de distribuição e da distribuição como core business das contratantes AMBEV e HEINEKEN	143
13.3 Da ausência da devida diligência em direitos humanos por parte das contratantes	145
13.3.1 Do descumprimento das diretrizes de proteção aos direitos humanos estabelecidas no Decreto nº 9.571/2018	145
13.3.2 Do descumprimento a diretrizes de proteção aos direitos humanos estabelecidas em instrumentos soft law internacionais	154
13.3.3 Do descumprimento das diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais	157
13.3.4 Da inobservância das diretivas da Norma ISO 26000 (2010)	158
14. PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO	167
15. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	171
16. ANEXOS	174

1. IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPE DE AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO (AFT)



2. IDENTIFICAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS

2.1 Empregadora e Contratada

Razão Social: TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI

CNPJ: 00.020.682/0001-02

Endereço: VIA LUIZ VARGA Nº 2255 - SALA B, GLEBA BEATRIZ, LIMEIRA/SP, CEP 13.486-605

CNAE (principal): 49.30-2-02 - Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional

2.2 Contratantes

a) Razão Social: AMBEV S.A.

CNPJ: 07.526.557/0001-00

ENDEREÇO: RUA DOUTOR RENATO PAES DE BARROS, 1017, 3º ANDAR, EDF. CORP PARK, ITAIM BIBI, SÃO PAULO/SP, CEP 04.530-001

CNAE (principal): 11.13-5-02 - Fabricação de cervejas e chopes

b) Razão Social: CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (GRUPO HEINEKEN)

CNPJ 19.900.000/0001-76

ENDEREÇO: AV PRES HUMBERTO DE A. C. BRANCO, 2911, RIO BAIXO, JACAREÍ/SP, CEP 12.321-150

CNAE (principal): 11.13-5-02 - Fabricação de cervejas e chopes

3. DADOS GERAIS DA AÇÃO FISCAL

Período da ação: de 03/03/2021 até a presente data

Empregados alcançados:

- Homem: 50 (cinquenta)
- Mulher: 0 (zero)
- Adolescente menor de 16 anos: 0 (zero)
- Adolescente de 16 a 18 anos: 0 (zero)

Empregados registrados sob ação fiscal:

- Homem: 0 (zero)
- Mulher: 0 (zero)
- Adolescente menor de 16 anos: 0 (zero)
- Adolescente de 16 a 18 anos: 0 (zero)

Empregados resgatados:

- Homem: 23 (vinte e três)
- Mulher: 0 (zero)
- Adolescente menor de 16 anos: 0 (zero)
- Adolescente de 16 a 18 anos: 0 (zero)

Dados da operação:

- Valor bruto da rescisão e dos salários pagos: R\$ 312.520,40 (trezentos e doze mil, quinhentos e vinte reais, e quarenta centavos)
- Valor líquido recebido: R\$ 297.668,08 (duzentos e noventa e sete mil, seiscentos e sessenta e oito reais, e oito centavos)
- Valor líquido recebido Danos Morais individuais: R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais)
- Valor TOTAL a ser pago aos trabalhadores resgatados: R\$ 657.272,19 (seiscentos e cinquenta e sete mil reais, duzentos e setenta e dois reais, e dezenove centavos)
- FGTS rescisório recolhido em ação fiscal: R\$ 28.237,35 (vinte e oito mil, duzentos e trinta e sete reais, e trinta e cinco centavos)
- Número de Autos de Infração lavrados: 37 (trinta e sete)
- Guias de Seguro-Desemprego emitidas: 18 (dezoito); demais 5 (cinco) trabalhadores resgatados receberam Seguro-Desemprego regular.
- Número de CTPS emitidas: 00 (zero)
- Termos de Apreensão e Guarda: 02 (dois)
- Termos de Interdição lavrados em ação fiscal: 03 (três)
- Número de CAT emitidas: 00 (zero)

4. RELAÇÃO DE TRABALHADORES (MOTORISTAS) RESGATADOS

Nº	Nome	Data Admissão	Data Demissão	Guia Seguro-Desemprego (GSDTR)	Função
1		07/07/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
2		16/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
3		07/07/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
4		23/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
5		26/08/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
6		01/02/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
7		01/02/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
8		01/02/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
9		02/07/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
10		21/07/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
11		18/05/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
12		14/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
13		01/11/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
14		01/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
15		18/04/2019	09/03/2021		Motorista de Carreta
16		09/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
17		09/10/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
18		01/02/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
19		12/05/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
20		21/07/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
21		23/08/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
22		12/05/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta
23		12/05/2020	09/03/2021		Motorista de Carreta

5. AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS



Ministério da Economia
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

Relação de Autos de Infração Lavrados

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
Empregador: CNPJ 00.020.682/0001-02 TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI			
1	221014284	0017272	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. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.)
2	221016546	0016845	Deixar de assegurar 11 (onze) horas de descanso ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, sendo facultado seu fracionamento. (Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
3	221016554	0016853	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 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período. (Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
4	221016562	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. (Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
5	221016571	0017019	Remunerar o motorista profissional em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro meio de vantagem, comprometendo a segurança da rodovia ou da coletividade, ou possibilitando violação das normas da presente legislação. (Art. 235-G da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
6	221016589	0013986	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado. (Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
7	221016597	0003654	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
8	221016601	0013960	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
9	221016619	1242857	Deixar de fornecer água potável aos trabalhadores, em todos os locais de trabalho, ou permitir o uso de copos coletivos, ou fornecer água que não por meio de bebedouros, na proporção mínima de um para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema que ofereça as mesmas condições, ou deixar de fornecer água em recipientes portáteis próprios e hermeticamente fechados quando não for possível obter água potável corrente. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.9.1, 24.9.1.1 e 24.9.1.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
10	221016627	1242687	Oferecer local para tomada de refeições em desacordo com as características estabelecidas no item 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
11	221016635	0018392	Deixar de controlar e registrar, de maneira fidedigna, a jornada de trabalho dos motoristas profissionais empregados mediante anotação em diário de bordo, papelota, ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos. (Art. 2º, inciso V, alínea "b", da Lei 13.103, de 02 de março de 2015.)
12	221016643	1242520	Disponibilizar instalação sanitária em desacordo com a proporção mínima de uma para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.2.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
13	221016651	1242890	Deixar de manter os locais de trabalho em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
14	221016660	1242911	Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
15	221016678	1242903	Manter os ambientes previstos na NR 24 construídos em desacordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos nos itens 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR 24. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)

Pg.:1

Impresso na versão nº 89 de 06/05/2021 por 35602-6, em 12/05/2021.

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
			1066/2019.)



Ministério da Economia
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

Relação de Autos de Infração Lavrados

Número	Data Lav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
Empregador: CNPJ 07.526.557/0001-00 AMBEV S.A.			
1	221014616	0017272	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. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.)
2	221016686	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de assegurar 11 (onze) horas de descanso ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, sendo facultado seu fracionamento. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
3	221016694	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: 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 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
4	221016708	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
5	221016716	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
6	221016724	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de fornecer água potável aos trabalhadores, em todos os locais de trabalho, ou permitir o uso de copos coletivos, ou fornecer água que não por meio de bebedouros, na proporção mínima de um para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema que ofereça as mesmas condições, ou deixar de fornecer água em recipientes portáteis próprios e hermeticamente fechados quando não for possível obter água potável corrente. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.9.1, 24.9.1.1 e 24.9.1.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
7	221016732	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Oferecer local para tomada de refeições em desacordo com as características estabelecidas no itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR 24. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
8	221016741	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Disponibilizar instalação sanitária em desacordo com a proporção mínima de uma para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
			13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
9	221016759	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de manter os locais de trabalho em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
10	221016767	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
11	221016775	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convenionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter os ambientes previstos na NR 24 construídos em desacordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos nos itens 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR 24. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)



Ministério da Economia
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

Relação de Autos de Infração Lavrados

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
Empregador: CNPJ 19.900.000/0001-76 CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A.			
1	221015159	0017272	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. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.)
2	221016783	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de assegurar 11 (onze) horas de descanso ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, sendo facultado seu fracionamento. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
3	221016791	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: 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 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.)
4	221016805	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
5	221016813	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
6	221016821	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Oferecer local para tomada de refeições em desacordo com as características estabelecidas no itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR 24. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
7	221016830	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Disponibilizar instalação sanitária em desacordo com a proporção mínima de uma para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
8	221016848	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de manter os locais de trabalho em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
9	221016856	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos

Pg.:1

Impresso na versão nº 89 de 06/05/2021 por 35602-6, em 12/05/2021.

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
			trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
10	221016872	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter os ambientes previstos na NR 24 construídos em desacordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos nos itens 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR 24. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)
11	221016881	0019607	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de fornecer água potável aos trabalhadores, em todos os locais de trabalho, ou permitir o uso de copos coletivos, ou fornecer água que não por meio de bebedouros, na proporção mínima de um para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema que ofereça as mesmas condições, ou deixar de fornecer água em recipientes portáteis próprios e hermeticamente fechados quando não for possível obter água potável corrente. (Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.9.1, 24.9.1.1 e 24.9.1.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)

6. AÇÃO FISCAL

Na madrugada do dia 03/03/2021, por volta das 05h00, teve início a presente ação fiscal, realizada por Auditores-Fiscais do Trabalho do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Superintendência Regional do Trabalho no estado de São Paulo (SRT/SP). Trata-se de fiscalização na modalidade mista, conforme art. 30, § 3º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT (Decreto Federal nº 4.552, de 27/12/2002), a qual está em curso até a presente data.

Dentre as empresas fiscalizadas na presente ação fiscal, conforme já mencionado no item 2 do presente relatório, temos: a contratada TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI (TRANSPORTADORA SIDER), CNPJ 00.020.682/0001-02, que realiza a atividade de transporte de cargas com preponderância para o transporte de bebidas, como cervejas, refrigerantes e seus insumos; e as contratantes AMBEV S.A. (AMBEV), CNPJ 07.526.557/0001-00, e CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (GRUPO HEINEKEN), CNPJ 19.900.000/0001-76.

No dia 03/03/2021, foram realizadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho as primeiras inspeções "in loco" em dois dos estabelecimentos da TRANSPORTADORA SIDER: o cadastrado sob o CNPJ 00.020.682/0005-28, situado no endereço Av. Industrial, 241, Jardim Emilia, Jacareí/SP, pátio/garagem destinado como local de espera, de repouso e de descanso para os motoristas profissionais empregados da empresa, onde foram encontradas algumas carretas de transporte de cargas estacionadas, como também foi identificada a existência de instalações/equipamentos para abastecimento de veículos; e o cadastrado sob o CNPJ 00.020.682/0001-02, situado no endereço Via Luiz Varga, 2255, Gleba Beatriz, Limeira/SP, sede administrativa da empregadora TRANSPORTADORA SIDER, funcionando também como pátio/garagem da empresa e que também foi identificada a existência de instalações/equipamentos para abastecimento de veículos. .

No curso da fiscalização na TRANSPORTADORA SIDER foram realizados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho os seguintes procedimentos: inspeções "in loco" nos estabelecimentos acima mencionados; entrevistas com os motoristas de carreta

empregados da empresa e com os responsáveis pela empresa, [REDACTED] e [REDACTED] e com os empregados que atuavam no escritório administrativo. Também foram analisados diversos documentos referentes às atividades dos motoristas de carreta, tanto na sede como fora do estabelecimento da empresa. Nesta ocasião também foram solicitadas, a todos os responsáveis, informações sobre os contratos da TRANSPORTADORA SIDER com a AMBEV e com o GRUPO HEINEKEN, sobre como se davam essas contratações e também sobre a importância dessas prestações de serviço na gestão operacional e no faturamento geral da contratada.

No dia 09/03/2021 foram realizadas inspeções "in loco" nos seguintes estabelecimentos dos contratantes: filial da AMBEV S.A., CNPJ 07.526.557/0004-52, localizada no endereço Av. Antartica, 1891, Santa Ursula, Jaguariúna/SP, CEP 13.918-000; e na matriz da CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (GRUPO HEINEKEN), CNPJ 19.900.000/0001-76, localizada no endereço Av. Pres. Humberto de A. C. Branco, 2911, Rio Baixo, Jacareí/SP, CEP 12.321-150.

7. CONSTATAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

A presente auditoria-fiscal trabalhista, na empresa contratada TRANSPORTADORA SIDER e nos contratantes AMBEV e GRUPO HEINEKEN, constatou que os 23 (vinte e três) trabalhadores motoristas resgatados do trabalho análogo ao de escravo, imigrantes de nacionalidade venezuelana e um de nacionalidade haitiana, estavam submetidos a regime de JORNADA EXAUSTIVA e a CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E NO LOCAL DESTINADO AO REPOUSO E DESCANSO. Ficou constatado, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que a jornada de trabalho praticada pelos motoristas não lhes possibilitava usufruir o mínimo de repouso ou descanso previsto em lei, devido à grave e reiterada supressão total do DESCANSO SEMANAL REMUNERADO e à grave e reiterada supressão parcial ou total do INTERVALO INTERJORNADA.

Também ficou constatado que, devido a não disponibilização de alojamento pela empresa, muitos dos trabalhadores motoristas faziam da cabine do caminhão (boleia) as suas próprias residências. Dessa forma, evidenciou-se no curso da ação fiscal que a JORNADA EXAUSTIVA e CONDIÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO AO REPOUSO E DESCANSO a que os 23 motoristas resgatados estavam submetidos, considerando-se a moradia na cabine/boleia do caminhão durante um longo ou todo período do contrato de trabalho, constituíram gravíssimas infrações praticadas pela empresa, e que se deram por meio do abuso da vulnerabilidade e da condição de imigrante dos trabalhadores.

Dessa forma, restou comprovado que a TRANSPORTADORA SIDER submetia os 23 trabalhadores resgatados a uma situação laboral de extrema incompatibilidade com a dignidade humana, lesionando-os em seus direitos fundamentais, e configurando-se a ocorrência de tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condições análogas às de escravo, conforme será devidamente explorado e pormenorizado a seguir.

7.1 ARREGIMENTAÇÃO ILÍCITA E FRAUDULENTA, PROPOSTA ENGANOSA E ALICIAMENTO DE TRABALHADORES

No curso da ação fiscal, constatou-se que os 23 motoristas profissionais resgatados foram arregimentados de forma fraudulenta e ilícita. Por parte da empresa, não se providenciou a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), em observância à Instrução Normativa nº 90, de 28.04.2011, que dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o seu transporte para localidade diversa de sua origem que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador. Ademais, verificou-se que a empresa apresentou aos motoristas proposta enganosa de trabalho, a qual se configurou em:

a) oferta de remuneração constituída por salário base da categoria mais bonificação, sem esclarecimento ao trabalhador sobre a composição da parte variável da parcela remuneratória;

b) jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

c) moradia para os solteiros desacompanhados da família e possibilidade de levar a família para a cidade onde exerceriam as atividades laborais.

Além disso, quando ainda na origem, aos trabalhadores não foram fornecidas claras informações sobre a hospedagem e alimentação do período de treinamento e ambientação na empresa, e nem sobre taxas referentes à nacionalização da CNH, custos e despesas que foram arcados pelo empregador com posterior desconto na remuneração dos trabalhadores.

A proposta de trabalho foi enganosa porque: i) na prática, os trabalhadores recebiam parte da remuneração em sistema paralelo (pagamentos “por fora”) e sem as corretas discriminações, visto que horas extras e descansos legais não eram corretamente remunerados, mas sim “substituídos” por um pagamento complessivo na forma de “bônus variável”, a critério do empregador; ii) a jornada de trabalho era muito superior às 44h semanais pactuadas; iii) a moradia prometida nunca foi fornecida (os trabalhadores moravam na cabine/boleia do caminhão); iv) nunca foi viabilizada a locomoção das famílias dos motoristas para as cidades onde

trabalhavam; e v) foram efetuados descontos não pactuados na origem a título de treinamento, alojamento, nacionalização de CNH e alimentação.

Abaixo, seguem documentos intitulados “Declaração Inicial de Intenção das Partes”, “Listagem de Documentos para Admissão” e “Declaração de Comprovação de Residência”, sendo o primeiro firmado entre trabalhador, empresa e responsável pelo processo de intermediação de mão de obra realizado na Operação Acolhida, em Boa Vista/RR. No primeiro documento também é possível verificar algumas das condições de trabalho ofertadas pela empresa aos trabalhadores arregimentados no estado de Roraima.

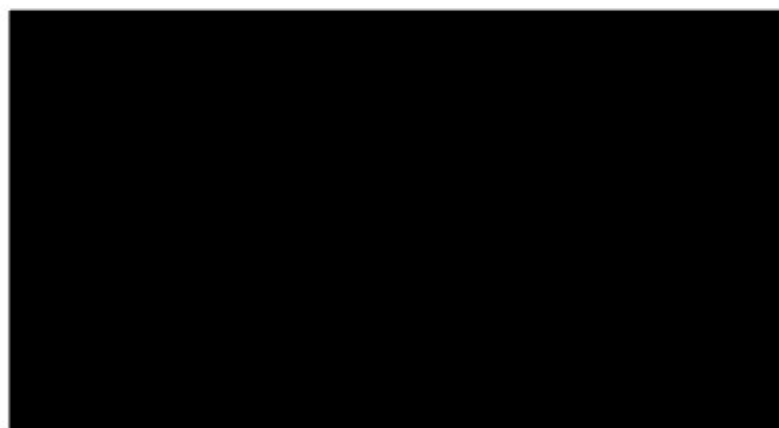


DECLARAÇÃO INICIAL DE INTENÇÃO DAS PARTES
(ATA DE ENTREVISTA DE ENTENDIMENTO ENTRE IMIGRANTE
E REPRESENTANTE DE EMPRESA)

Presentes o [REDACTED] residente temporário em Boa Vista-RR, e a Sr. [REDACTED] representante da empresa TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, CNPJ 00.020.682/0001-02, no endereço Via Luiz Vargas, nº 2255, Sala B, Gleba Beatriz, Limeira-SP, CEP 13486-605, em entrevista de entendimento para fins de interiorização, estiveram de acordo e entendidos sobre as responsabilidades assumidas no presente ato assim definida:

- Disponibilidade de vaga(s): 30 - (Motoristas Carreiros Categoria "E")
- Salário pretendido: R\$1.900,00 + diária/pernoite + bonificação (de R\$1.900,00 à R\$3.500,00)
- Carga horária: 44 (quarenta e quatro) horas/semanais
- Carteira assinada: sim
- Moradia: apenas alojamento para os solteiros/desacompanhados
- Possibilidade de levar família: sim
- O transporte aéreo e rodoviário de Boa Vista-RR para a cidade destino ou aeroporto/rodoviária mais próxima, será a cargo da FT Log Hum.
- O transporte da rodoviária do aeroporto/rodoviária até a empresa na cidade de Limeira-SP, será a cargo da empresa.

Boa Vista-RR, 26 de dezembro de 2019



Doc. 01: "Declaração Inicial de Intenção das Partes", firmado em Boa Vista/RR por representante da empresa, responsável pelo processo de intermediação na Operação Acolhida, e trabalhador. Promessas de jornada de 44 horas semanais, moradia para os solteiros/desacompanhados e possibilidade de levar a família, o que não se concretizou no destino.



RE 814

LISTAGEM DE DOCUMENTOS PARA ADMISSÃO:

TRAZER CÓPIA DOS DOCUMENTOS:

- 1 FOTO 3X4;
 - CARTEIRA DE TRABALHO (COM BAIXA DO ÚLTIMO REGISTRO; ORIGINAL E CÓPIA DAS PÁGINAS DA FOTO E DA QUALIFICAÇÃO CIVIL);
 - CARTÃO DO CIDADÃO (NÚMERO DO PIS); *CTPS*
 - CONTA BANCÁRIA DO ITAÚ;
 - COMPROVANTE DE ENDEREÇO COM BAIRRO E NÚMERO (ÁGUA, ENERGIA ELÉTRICA ou TELEFONE); *Sem residência no Brasil.* 
 - HISTÓRICO ESCOLAR; *declaração*
 - RG; *RNM*
 - CPF;
 - TÍTULO DE ELEITOR;
 - RESERVISTA;
 - HABILITAÇÃO; *val. 17/11/05*
 - CURSO MOPP;
 - CERTIDÃO DE PRONTUÁRIO DO CONDUTOR (DETRAN) E CERTIDÃO DE PONTOS; *Sem pont.*
 - ANTECEDENTES CRIMINAIS;
 - NÚMERO DE TELEFONE FIXO, CELULAR, E PARA CONTATO (RECADO);
 - CARTÃO DO SUS;
 - TRM – TERMO DE RESPONSABILIDADE SOBRE MULTAS PREENCHIDO E RECONHECIDO FIRMA (MODELO ENVIADO PELA EMPRESA); *cartório declarado*
- DECLARAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (INSS / INTERNET);

Doc. 02: "Listagem de Documentos para Admissão". Exigências documentais da TRANSPORTADORA SIDER para o trabalhador que não possui residência no Brasil.

IS-DEN/SEST/SENAT/Nº. 021/2018 - ANEXO III
DECLARAÇÃO DE COMPROVAÇÃO DE RESIDÊNCIA

[REDACTED] RNM nº F171203-Y, data de [REDACTED] em 23/09/2019, órgão expedidor PF, inscrito(a) no CPF nº [REDACTED] declaro, para os devidos fins de comprovação de residência, sob as penas da lei, que não possuo comprovante de endereço em meu nome, sendo certo e verdadeiro que resido no endereço a seguir descrito: (inserir endereço completo com CEP e número de telefone para contato).¹

Endereço: [REDACTED]

Bairro: [REDACTED]

Estado: SP

CEP: [REDACTED]

Declaro, ainda, que estou ciente de que a falsidade da presente declaração pode implicar a sanção penal prevista no art. 299 do Código Penal, conforme a transcrição abaixo:

Art. 299 Omitir, em documento público ou particular, declaração que nele deveria constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre o fato juridicamente relevante.

Pena: reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos e multa, se o documento é público, e reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, se o documento é particular.

Por ser verdade, firmo-me.

Limeira/SP, 18 / 01 / 21

[REDACTED]

Doc. 03: "Declaração de Comprovação de Residência" para o SEST/SENAT. Os trabalhadores migrantes que viviam nas cabines/boleias dos caminhões eram orientados pela empresa a assinar declarações falsas de que residiam no endereço [REDACTED] endereço este da sede da empresa TRANSPORTADORA SIDER.

O artigo 2º da Instrução Normativa nº 90, de 28/04/2011 contém as informações que deverão constar na CDTT, a ser providenciada pelo empregador quando do deslocamento de trabalhadores. Nos termos do referido artigo, cita-se:

(...)

III - o endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços;

IV - os fins e a razão do transporte dos trabalhadores;

V - o número total de trabalhadores recrutados;

VI - as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador;

VII - o salário contratado;

VIII - a data de embarque e o destino;

(...)

Em seu artigo 3º, a Instrução Normativa ainda prevê que a CDTT deverá ser devidamente preenchida e entregue nas unidades descentralizadas do antigo MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, agora Ministério da Economia, nas unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, quais sejam, nas Superintendências Regionais do Trabalho (SRT) ou nas Gerências Regionais do Trabalho (GRT) da circunscrição dos trabalhadores recrutados, acompanhada de:

I - cópia da inscrição no CNPJ ou CEI e CPF do empregador;

II - procuração original ou cópia autenticada, concedendo poderes ao procurador para recrutar, contratar trabalhadores e proceder ao encaminhamento da CDTT junto à SRT;

III - cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;

IV - cópias do documento de identidade do procurador e das habilitações dos condutores dos veículos;

V - cópias dos contratos individuais de trabalho;

VI - cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora, emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT ou do comprovante de custeio por parte do empregador de transporte terrestre, aéreo ou fluvial efetuado por linhas regulares;

VII - relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, e do Programa de Integração Social - PIS.

No entanto, na presente ação fiscal, constatou-se que a empresa TRANSPORTADORA SIDER não providenciou a CDTT e, assim, descumpriu os preceitos da mencionada norma. Ainda, a empresa aliciou os trabalhadores em Boa Vista/RR, deslocando-os à Limeira/SP para assumirem postos de trabalho em seus quadros na função de motoristas carreteiros, culminando, ao final, na situação de exploração em condições de trabalho análogas às de escravo.

Sobre a Operação Acolhida, vale citar algumas definições e informações presentes em sítio oficial do Governo Federal: “Uma grande força-tarefa humanitária executada e coordenada pelo Governo Federal com o apoio de agências da ONU e de mais de 100 entidades da sociedade civil, a Operação oferece assistência emergencial aos migrantes e refugiados venezuelanos que entram no Brasil pela fronteira com Roraima. A Operação Acolhida está organizada em três eixos: 1) ordenamentoda fronteira – documentação, vacinação e operação controle do Exército Brasileiro; 2) acolhimento – oferta de abrigo, alimentação e atenção à saúde; 3) interiorização- deslocamentovoluntáriode migrantes e refugiados venezuelanos de RR para outras Unidades da Federação, com objetivo de inclusão socioeconômica”.

No que tange ao eixo de interiorização, existem diferentes modalidades, que incluem: saída de abrigos em RR para abrigos em uma das cidades de destino; reunificação familiar; reunião social; e com vaga de trabalho sinalizada.

Portanto, foi nesse contexto, do procedimento de interiorização com vaga de trabalho sinalizada, realizada na Operação Acolhida, que alguns dos trabalhadores resgatados receberam propostas de trabalho, eivadas de engano, da empresa TRANSPORTADORA SIDER, conforme será adiante minudenciado.

Sobre as condições de trabalho enganosas que foram prometidas na origem, mas não efetivadas no destino, sobre as condições do contrato de trabalho que não foram devidamente esclarecidas ao trabalhador e sobre as fraudes praticadas no curso do contrato de trabalho, destacam-se as seguintes:

1) Falta de esclarecimento sobre a composição da parcela variável da remuneração - "bonificação"

A proposta de trabalho oferecida pela TRANSPORTADORA SIDER (Doc. "Declaração Inicial de Intenção das Partes", pág. 13) incluía o valor da remuneração a ser paga, a qual seria constituída pelo salário base da categoria mais uma "bonificação", e que, somada aos valores pagos como "diárias/pernoite", totalizaria um valor em torno de R\$ 1.900,00 a R\$ 3.500,00 (um mil e novecentos reais a três mil e quinhentos reais). Ressalta-se que a forma de cálculo e a composição da parcela paga a título de "bonificação" não é devidamente esclarecida no Doc. "Declaração Inicial de Intenção das Partes".

Em depoimento (em anexo) prestado pelo [REDACTED] um dos responsáveis pela empresa TRANSPORTADORA SIDER, aos Auditores-Fiscais do Trabalho, é informado que a "bonificação" era uma espécie de "compensação" para remunerar o empregado pelas horas extras realizadas e pelo "tempo perdido", que corresponde ao tempo de espera no cliente para carga e descarga do caminhão. O [REDACTED] também afirma que os trabalhadores têm a garantia de receber entre R\$ 1.000,00 e R\$ 1.500,00 (um mil reais e um mil e quinhentos reais) a título de "bonificação", e que utiliza o documento "Acerto de Contas" para calcular o valor a ser pago.

Em relação aos trabalhadores motoristas, restou claro aos Auditores-Fiscais do Trabalho por meio de depoimentos prestados (em anexo) que não há, por parte deles, conhecimento sobre como é calculado o valor da "bonificação".

Para o motorista [REDACTED] (depoimento em anexo), "a bonificação correspondia a R\$ 100,00 (cem reais) por viagem" e que "não possui nenhum controle pessoal do cálculo das bonificações, mas confia que a empresa faz o depósito correto". Esse trabalhador ainda demonstra, em seu depoimento, receio em fazer questionamentos sobre a remuneração pré-pactuada com a empresa, pois muito necessitava da oportunidade de trabalho: "Que a família estava passando fome em Caracas, pois não tem fonte de renda; Que pegou carona até a divisa para tentar a sorte de emprego; Que sua esposa estava grávida de 2 meses quando saiu de Caracas, deixando mais 3 filhos; Que passou 8 meses dormindo na rua em Boa Vista, catando lixo, atrás de emprego; Que uma tenente do exército brasileiro o encontrou na rua em Boa Vista e perguntou com o que ele trabalhava; Que a informou que era motorista de carreta; Que então a tenente o conduziu ao abrigo, entregando 50 reais para higiene pessoal; Que a tenente junto com a ONU localizaram uma empresa para o depoente trabalhar;" (...) "Que a bonificação correspondia a R\$ 100,00 por viagem, sendo apenas viagens curtas entre SP e RJ; Que todo dia 10 pagariam a bonificação em conta do banco Itaú; Que não foi questionado [à empresa] sobre [quanto seria pago para] trechos mais longos pois os trabalhadores estavam entusiasmados com a proposta de trabalho".

Já o motorista [REDACTED] afirmou em depoimento "Que calculam [os responsáveis pela empresa] o bônus considerando R\$100,00 (cem reais) a cada viagem" e "Que há descontos no bônus relativos a falta de notas fiscais e de carimbos, por exemplo".

Além do fato de o trabalhador demonstrar não possuir informações claras sobre a composição de sua remuneração, restou evidente aos Auditores-Fiscais do Trabalho, por meio dos depoimentos e dos documentos analisados, que havia descontos na remuneração dos trabalhadores referentes a: (i) concessão de camisa e bota para trabalho; (ii) nacionalização da CNH; (iii) hospedagem e alimentação fornecidos pela empresa no período de treinamento e ambientação na empresa; e

(iv) danificação de paletes ("pallets") ou de produtos ocorrida durante a viagem. Abaixo, seguem documentos que comprovam alguns dos descontos efetuados pela empresa.

Nota Promissória (Doc. 04) com o seguinte conteúdo:

- Nº: [Redigido]
- Vencimento: [Redigido] de [Redigido] de [Redigido]
- Valor: RS # 16,00#
- Local de Pagamento: [Redigido]
- Nome do Emitente: Transportadora Sider Limeira Eireli
- Data da Emissão: 03, 11, 20
- Assinatura do Emitente: [Assinatura]
- Conteúdo da Nota: OU A SUA ORDEM, A QUANTIA DE *Estadia + alimentação (fase de contratação)* 29/09/20

Doc. 04: Nota Promissória assinada pelo trabalhador acerca de desconto relativo à estadia e à alimentação na "fase de contratação", sendo efetivado na chegada do trabalhador em Limeira/SP.

Nota Promissória (Doc. 05) com o seguinte conteúdo:

- Nº: [Redigido]
- Vencimento: [Redigido] de [Redigido] de [Redigido]
- Valor: RS # 149,00#
- Local de Pagamento: [Redigido]
- Nome do Emitente: Transportadora Sider Limeira Eireli
- Data da Emissão: 14, 12, 2020
- Assinatura do Emitente: [Assinatura]
- Conteúdo da Nota: OU A SUA ORDEM, A QUANTIA DE *Emissão CNH em Junta Catana - Despachante*

Doc. 05: Nota Promissória assinada pelo trabalhador acerca de desconto relativo à emissão/nacionalização da CNH e despachante, sendo efetivado na chegada do trabalhador em Limeira/SP.

00.020.682/0001-03

Vencimento: ____ de ____ de ____

Nº [REDACTED] RS # 160,00 #

____ de ____

____ via de NOTA PROMISSÓRIA

CPF/CNPJ [REDACTED]

a [REDACTED]

OU À SUA ORDEM, A QUANTIA DE toxicologia CNH (feito em Limeira)

EM MOEDA CORRENTE DESTE PAÍS

Data da Emissão: 14, 12, 2020

Local de Pagamento: Transportadora Sider Limeira Eireli

Nome do Emitente: [REDACTED]

Endereço: [REDACTED]

CPF/CNPJ [REDACTED]

Assinatura do Emitente [REDACTED]

Cód. 15.135

Doc. 06: Nota Promissória assinada pelo trabalhador acerca de desconto relativo a exame de toxicologia para a CNH, sendo efetivado na chegada do trabalhador em Limeira/SP.

Vencimento: ____ de ____ de ____

Nº [REDACTED] RS # 49,33 #

____ de ____

____ via de NOTA PROMISSÓRIA

CPF/CNPJ [REDACTED]

a [REDACTED]

OU À SUA ORDEM, A QUANTIA DE Passagens - Limeira/Auritiba - Curitiba/Barracão

Barracão/Auritiba - Curitiba/Limeira

EM MOEDA CORRENTE DESTE PAÍS

Data da Emissão: 14, 12, 2020

Local de Pagamento: Transportadora Sider Limeira Eireli

Nome do Emitente: [REDACTED]

Endereço: [REDACTED]

CPF/CNPJ [REDACTED]

Assinatura do Emitente [REDACTED]

Cód. 15.135

TOTAL:
 24 x 2.359,33
 3 x 486,44

Doc. 07: Nota Promissória referente às passagens utilizadas pelo trabalhador nos deslocamentos necessários ao procedimento de nacionalização da CNH. Verifica-se, à esquerda deste Doc. 06, o total resultante do somatório das 4 (quatro) Notas Promissórias demonstradas, o qual foi descontado pela TRANSPORTADORA SIDER em 3 vezes.

TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI		CC: GERAL		Folha Mensal	
CNPJ: 00.020.682/0001-02		Mensalista		Janeiro de 2021	
Código	Nome do Funcionário	CBO	Departamento	Fila	
824	[REDACTED]	782510	2	1	
MOTORISTA CARRETEIRO		Admissão:		21/07/2020	

Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos
8781	DIAS NORMAIS	30,00	1.987,07	
213	MULTA DE TRANSITO	130,00		130,00
249	<u>DESCONTO AUTORIZADO</u>	<u>786,44</u>		786,44
998	I.N.S.S.			162,33
208	CONTRIB RETRIBUT			39,74
981	DESC.ADIANT.SALA			794,83

AVALISTA(S)

Nome: _____

CPF/CNPJ: R\$ 2.359,33 Tel.: _____

Nome: 3X 786,44 ← Tel.: _____

CPF/CNPJ: _____

Doc. 08: Holerite no qual consta uma das parcelas do desconto, referente às despesas de nacionalização da CNH, e efetuado sob a rubrica "Descontos Autorizados".

Vale ressaltar que, além dos depoimentos prestados, também demonstram a falta de compreensão dos trabalhadores acerca da composição da bonificação o fato de constarem nos "holerites da bonificação", abaixo reproduzidos, rubricas referentes a fatos geradores diferentes dos que foram mencionados pelos motoristas. Nesses "holerites de bonificação", cujos valores são pagos "por fora" da folha de pagamento, por meio de depósito bancário, constam rubricas como horas extras, adicionais noturnos, tempo de espera, reflexo extras DSR e outros.

TRANSPORTADORA SIDER LINEIRA EIRELI		CC: GERAL		Folha Mensal	
CNPJ: 00.020.682/0001-02		Mensalista		Agosto de 2020	
Código		CEI	Departamento	FILA	
578		782510	3	1	
		Admissão:		18/04/2019	

Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
249	HORAS "TEMPO DE ESPERA"	91:00	246,58		
250	REFLEXO EXTRAS DSR	0,00	286,15		
854	REFLEXO ADIC. NOTURNO DSR	0,00	17,68		
150	HORAS EXTRAS 50%	89:36	1.213,92		
200	HORAS EXTRAS 100%	15:10	274,04		
25	ADICIONAL NOTURNO (INFOR)	50:53	91,91		
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			2.130,28	0,00	
			Valor Líquido ➡	2.130,28	
Salário Base	Sal. Contrib. INSS	Base Calc. FGTS	FGTS de 12%	Base Calc. IRPF	Faixa IRPF
1.987,07	1.883,70	1.883,70	150,69	1.883,70	0,00

Doc. 09: "Holerite da Bonificação", cujo valor é pago "por fora" da folha de pagamento. Constan rubricas como Tempo de Espera, Horas Extras 50%, Horas Extras 100%, Adicional Noturno, e outras.

TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA NIRELI		CC: GERAL		Folha Mensal	
CNPJ: 00.020.682/0001-02		Mensalista		Setembro de 2020	
813		782510	3	1	
		Admissão: 07/07/2020			
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
249	HORAS "TEMPO DE ESPERA"	64:00	173,42		
250	REFLEXO EXTRAS DSR	0,00	141,70		
252	DIFERENÇA DE VALOR	512,00	512,00		
854	REFLEXO ADIC. NOTURNO DSR	0,00	15,36		
150	HORAS EXTRAS 50%	25:10	341,01		
200	HORAS EXTRAS 100%	12:30	225,80		
25	ADICIONAL NOTURNO (INFOR)	34:00	61,42		
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			1.470,71	0,00	
			Valor Liquidado	1.470,71	
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	P.O.T.B do INSS	Base Calc. IRRF	Faixa IRRF
1.987,07	785,29	785,29	0,00	785,29	0,00

Doc. 10: "Holerite da Bonificação", cujo valor é pago "por fora" da folha de pagamento. Constan rubricas como Tempo de Espera, Horas Extras 50%, Horas Extras 100%, Adicional Noturno, e outras.

Assim, as rubricas acima não correspondem às informações que os trabalhadores motoristas possuem acerca da composição da bonificação.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho verificaram, ainda, que os valores constantes nos "holerites da bonificação" correspondem aos valores depositados nas contas dos trabalhadores a título de bonificação, conforme demonstram os documentos à frente.

Nos documentos mencionados pelo Sr. [REDACTED], em depoimento prestado aos Auditores-Fiscais do Trabalho (em anexo), intitulados como "Folha Acerto" (Doc. 10 abaixo), e que são por ele utilizados como referência para o cálculo da bonificação a ser recebida por cada motorista da TRANSPORTADORA SIDER, foi constatado que não há correspondência entre os valores lançados de cada viagem e o valor efetivamente pago. Para a Inspeção do Trabalho, essa falta de correspondência é indicativo de que o [REDACTED] afere o valor a ser pago a título de bonificação de forma arbitrária, o que ratifica a falta de conhecimento, por parte dos trabalhadores motoristas, sobre a forma de cálculo e sobre a composição da parcela remuneratória paga a título de "bonificação".

Folha acerto
TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI

Data : 05/03/2021
Hora : 15:01

ACERTO POR VIAGEM		No. 8.021	Filial : 1
Reboque1 : FVB-1631 - FACCHINI - SRF LOED	Volvo - FH 460 6X2	Data Saida : 20/10/2020	RKR :
Reboque2 : - -		Data Chegada : 30/11/2020	Duracao : 41
Motorista : [REDACTED]		Km Saida : 0	Dias Parados :
		Km Percorrido : 0	Media :
		Frota : 137	
		Km Cheg. : 0	
		Km Vazio :	

RECEITAS

Data	CTRC	Origem	Destino	Peso	Frete	Frete/Ton	Natureza
13/11/2020	29905	JACAREI	CAMPOS DOS GOYTACAZI	21.216	6.250,00	0,29	CERV HEINEKEN PIL
18/11/2020	15844	RIO DE JANEIRO	JACAREI	1.195	2.940,80	2,46	GFAAMBAR
23/11/2020	30162	JACAREI	GUARULHOS	19.701	3.886,36	0,20	CERV HEINEKEN PIL
25/11/2020	30245	JACAREI	OSASCO	30.614	3.636,36	0,12	CERV AMSTEL

ADIANTAMENTOS

Data	Forma Pagto.	Valor	Docto.	Complemento
24/11/2020	Outros	266,00		DESCARGA
01/12/2021	Outros	262,50		DESCARGA

DESPESAS

Data	Evento	Docto.	Valor	Complemento
13/11/2020	MOTORISTA		200,00	jacarei x campos goytacazes - 29905
18/11/2020	MOTORISTA		100,00	rio x jacarei - 15844
23/11/2020	MOTORISTA		150,00	jacarei x guarulhos - 30162
24/11/2020	ADIANTAMENTO ACERTO		266,00	DESCARGA
25/11/2020	MOTORISTA		150,00	jacarei x osasco - 30245
27/11/2020	MOTORISTA		150,00	jacarei x osasco - 30322
30/11/2020	ADIANTAMENTO ACERTO		262,50	descarga
30/11/2020	MOTORISTA		200,00	jacarei x maua - 5718 AS

ABASTECIMENTOS

Data	Posto	Docto.	Litros	Unit.	Valor	KM	MEDIA
------	-------	--------	--------	-------	-------	----	-------

RENDIMENTOS

Data	Evento	Docto.	Valor	Complemento
20/10/2020	ADIANTAMENTO EXCLUSIVO ACERTO		55,00	SAPATO

RESUMO DA VIAGEM

	Receitas	Abastec.	Despesas	Rendimen.	Resultado	Peso	Valor/Ton
Frete de Ida :	16.713,52	0,00	1.498,50	55,00	15.270,02	72.726,40	3,07
Frete de Volta :	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
Taxa de Servico :	0,00				0,00		
Total da Viagem :	16.713,52	0,00	1.498,50	55,00	15.270,02	72.726,40	3,07
Resultado acerto:	895,00						

Referente aos adiantamentos de viagens do periodo citado acima, reconheço resultado do acerto R\$895,00.

Doc. 11: "Folha Acerto" da TRANSPORTADORA SIDER utilizada pelo Sr. [REDACTED] para cálculo do valor pago a título de "bonificação" ao motorista A [REDACTED]

O documento acima, intitulado "Folha Acerto", o qual, segundo depoimento do [REDACTED] constitui sua referência para cálculo do valor da "bonificação", não é de conhecimento do trabalhador não é inteligível aos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre como se chega ao valor efetivamente pago de parcela variável. No

Doc. 10, acima demonstrado, tal parcela resultou no valor de R\$ 895,00 (oitocentos e noventa e cinco reais) a ser pago a título de "bonificação", cujo comprovante de pagamento segue reproduzido abaixo.

44A5C43D3392F897C1ECF31185FE8C2D638161C1



Banco Itaú - Comprovante de Transferência de conta corrente para conta corrente

Identificação no extrato: SISPAG SALARIOS

Dados da conta debitada:

Nome da empresa: **TRANSPORTAD SIDER LIMEIRA LT**

Agência: **2904** Conta corrente: **14221 - 9**

Dados da conta creditada:

Nome: [REDACTED]

Valor: **R\$ 895,00**

Informações fornecidas pelo pagador:

Transferência efetuada em 10/12/2020 às 15:46:41 via Sispag, CTRL 789751924000164.

Autenticação:

13924B8C44EC9C58CCB5416E5437C3CE007D6912

Em caso de dúvidas, de posse do comprovante, contate seu gerente ou a Central no 40901685 (capitais e regiões metropolitanas) ou 0800 7701685 (demais localidades). Reclamações, informações e cancelamentos: SAC 0800 728 0728, 24 horas por dia ou Fale Conosco: www.itaubr.com.br/empresas. Se não ficar satisfeito com a solução, contate a Ouvidoria: 0800 570 0011, em dias úteis, das 9h às 18h. Deficiente auditivo/fofala: 0800 722 1722

Doc. 12: "Comprovante de Transferência Bancária" demonstrando o efetivo pagamento da "bonificação" pela TRANSPORTADORA SIDER ao motorista [REDACTED]

Fica comprovada, assim, a falta de compreensão do trabalhador acerca da composição de sua remuneração, o que ocasiona discrepâncias remuneratórias entre os empregados por meio da aplicação arbitrária de critérios ininteligíveis para composição da "bonificação", conforme depreende-se das informações contidas no documento "Folha Acerto" (Doc. 10).

Outra situação demonstrou aos Auditores Fiscais do Trabalho o artifício adotado pela empresa TRANSPORTADORA SIDER para fins de adulteração das

informações sobre a jornada de trabalho efetivamente praticada pelos trabalhadores, principalmente o que tange à falta de gozo do DSR - Descanso Semanal Remunerado -, que constitui umas das infrações mais graves constatadas no presente caso.

A TRANSPORTADORA SIDER adotou como prática a adulteração dos registros das jornadas de trabalho dos 23 resgatados, o que é evidente quando se analisa os documentos intitulados "Ficha Ponto Simplificada". Vale observar que uma das infrações que corroborou para a caracterização da condição de trabalho análoga à de escravo, no presente caso, foi a reiterada supressão do DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR. Os 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados na presente ação fiscal tiveram a supressão do DSR durante longo período ou todo o período do contrato de trabalho, conforme está amplamente demonstrado no presente relatório.

Com o fim de fraudar as informações acerca das graves irregularidades praticadas em relação à jornada de trabalho, a empresa autuada adulterou as informações constantes dos diários de bordo, onde os trabalhadores anotavam suas jornadas de trabalho, e dos registros das "macros", que constituíam os relatórios de geolocalização das carretas feita por meio de rastreamento de GPS. A TRANSPORTADORA SIDER produzia, a partir da adulteração dessas informações, as "Fichas Ponto Simplificadas". Abaixo, exemplifica-se o ocorrido em relação ao trabalhador 

Transportadora Sider
Ficha Ponto Simplificada

00.020.682/0002-85

Período: 01/11/2020 a 30/11/2020

Funcionário:																					
Data	Tipo	Jornada		Jornada Normal	Jornada Diária	Em Direção	Total Parado	Sem Direção	Total Refeição	Total Repouso	Espera			Hora Extra Diária 50%			Domingo/Feriado (100%)			Hora Noturna	
		Início	Fim								Diurna	Noturna	Total	Diurna	Noturna	Total	Diurna	Noturna	Total		
01/11/20	dom	DSR/Casa	07:48	21:36	08:00	00:41	00:40	06:01	00:01	04:00	03:07	06:00		06:00				00:41		00:41	
TT HS Sema						00:41	00:40	06:01	00:01	04:00	03:07	06:00		06:00				00:41		00:41	
02/11/20	seg	Feriado	06:04	20:42	08:00	00:02	00:01	04:01	00:01	01:18	08:18	04:00		04:00				00:02		00:02	
03/11/20	ter	Trabalho	04:23	21:53	08:00	01:18	01:13	06:05	00:05	01:14	08:58		06:00	06:00							01:18
04/11/20	qua	Trabalho	07:10	21:07	08:00	00:02	00:01	04:01	00:01	00:56	08:59	04:00		04:00							
05/11/20	qui	Trabalho	03:22	21:32	08:00	10:18	02:32	11:56	07:46	01:22	02:20		04:10	04:10		02:18	02:18				08:00
06/11/20	sex	Trabalho	03:10	00:14	08:00	08:27	05:48	06:43	02:39	00:47	07:46		04:04	04:04		00:27	00:27				08:00
07/11/20	sáb	Trabalho	06:36	20:52	04:00	07:47	07:38	04:09	00:09	00:06	02:23	04:00		04:00	03:47		03:47				
08/11/20	dom	DSR/Casa	07:29	22:55	08:00	00:03	00:02	03:56	00:01	02:08	09:20	03:00	00:55	03:55				00:03		00:03	
TT HS Sema						27:57	17:15	46:51	10:42	07:51	49:04	15:00	15:09	30:09	03:47	02:45	06:32	00:03		00:03	17:18
09/11/20	seg	Trabalho	06:03	22:08	08:00	00:17	00:13	02:54	00:04	01:33	12:15	02:00		02:00							00:01
10/11/20	ter	Trabalho	06:28	23:58	08:00	02:44	02:37	06:07	00:07	01:02	11:44	06:00		06:00							00:01
11/11/20	qua	Trabalho	08:40	22:31	08:00	03:44	02:51	04:58	00:53	02:44	03:18	04:05		04:05							00:31
12/11/20	qui	Trabalho	02:15	21:40	08:00	07:50	07:34	06:16	00:16		05:35		06:00	06:00							07:50
13/11/20	sex	Trabalho	05:18	21:38	08:00	00:09	00:08	06:01	00:01	01:18	08:53	06:00		06:00							
14/11/20	sáb	Trabalho	07:19	21:54	04:00	00:03	00:02	04:01	00:01	01:07	09:25	04:00		04:00							
15/11/20	dom	Feriado	06:14	22:00	08:00	00:04	00:03	03:49	00:01	01:21	10:33	03:48		03:48				00:04		00:04	
TT HS Sema						14:51	13:28	33:16	01:23	09:05	61:43	28:53	06:00	31:53				00:04		00:04	08:23
16/11/20	seg	Trabalho	06:19	21:38	08:00	00:13	00:12	04:01	00:01	01:44	09:22	04:00		04:00							
17/11/20	ter	Trabalho	05:15	22:00	08:00	01:52	01:38	04:14	00:14	01:00	09:53	04:00		04:00							
18/11/20	qua	Trabalho	06:21	21:59	08:00	07:02	06:47	02:15	00:15	01:06	05:30	02:00		02:00							
19/11/20	qui	Trabalho	07:14	21:11	08:00	00:01	00:01	04:00		01:24	08:32	04:00		04:00							
20/11/20	sex	Feriado	01:07	23:24	08:00	00:47	00:18	02:30	00:29	01:17	18:12		02:01	02:01				00:47		00:47	
21/11/20	sáb	Trabalho	06:30	22:56	04:00	27:10	19:32	11:38	07:38	01:12	08:04		04:00	04:00	10:17	12:53	23:10				
22/11/20 dom DSR/Casa																					
TT HS Sema						37:45	28:28	28:38	08:37	07:43	59:33	14:00	06:01	20:01	10:17	12:53	23:10	00:47		00:47	
23/11/20	seg	Trabalho	04:36	21:37	08:00	12:33	12:11	02:25	00:22		02:25	02:03		02:03		04:33	04:33				08:00
24/11/20	ter	Trabalho	05:40	23:01	08:00	05:53	05:48	04:05	00:05	00:59	06:29	03:30		03:30							
25/11/20	qua	Trabalho	07:30	21:39	08:00	12:22	07:48	14:24	04:34	02:54	13:03	02:50		07:00	09:50		04:22	04:22			07:45
26/11/20	qui	Trabalho																			
27/11/20	sex	Trabalho	06:05	23:39	08:00	05:12	05:06	02:06	00:06	00:52	09:30	02:00		02:00							01:35
28/11/20	sáb	Trabalho	05:02	21:58	04:00	04:19	04:18	04:01	00:01		08:37	04:00		04:00	00:19		00:19				
		Trabalho	22:36	21:09	04:00	00:03	00:01	04:02	00:02	02:01	16:29		04:00	04:00		00:03	00:03				00:03
29/11/20 dom DSR/Casa																					
TT HS Sema						40:22	35:12	31:03	05:10	06:46	56:33	12:26	13:33	25:53	00:19	00:58	00:17				17:23
30/11/20	seg	Trabalho	05:45	03:14	08:00	04:02	03:58	08:04	00:04		09:27	06:00		02:00							00:34
TT HS Sema						04:02	03:58	08:04	00:04		09:27	06:00		02:00							00:34
TT HS Período						124:58	99:01	147:53	25:57	35:25	239:27	79:13	42:43	121:56	14:23	24:36	38:50	00:50	00:47	01:37	43:38
Resumo																					
Normais		Noturnas		Extra 50%		Extra 50% Not		Extra 100%		Extra 100% Not		Espera		Espera Not							
40:47		43:38		38:59		24:36		01:37		00:47		121:56		42:43							

Transportadora Sider

Doc. 13: "Folha Ponto Simplificada". Documento produzido a partir de informações adulteradas dos diários de bordo e dos "relatórios macros". O motorista [REDACTED] gozado 2 (dois) DSR no mês de NOVEMBRO/2020, nos dias 22 e 29/11/2020.

Diário de Bordo - Ficha Inicial/LBI nº 13.103/2015 2020													
5	Empregador	Transportadora Sider Limeira Eireli		CNPJ		00.020.082/0001-02		Função		Motorista Carretero		Placa	
Empregado		PS						Mês		11			
Data	Horário	Início Viagem	Fim Viagem	Rebido	Refeição	Tempo Espera	Descanso	Abastecimento	Manutenção	Pernoite	Fim Viagem	Fim Jornada	Assinatura
14-11-20	21:10			X									
14-11-20	21:11									X			
20-11-20	01:07	X											
20-11-20	01:08					X							
20-11-20	01:09			X									
20-11-20	01:09					X							
20-11-20	01:21			X									
20-11-20	02:02				X								
20-11-20	03:23			X									
20-11-20	03:24									X			
21-11-20	06:29	X											
21-11-20	06:30					X							
21-11-20	09:02										X		
21-11-20	09:03	X			X								
21-11-20	09:03												
21-11-20	09:15			X									
21-11-20	09:16					X							
22-11-20	06:46			X									
22-11-20	06:47					X							
22-11-20	10:34			X									
22-11-20	11:38					X							
22-11-20	12:55			X									
22-11-20	12:55									X			
23-11-20	04:35	X											
23-11-20	04:39			X									
23-11-20	04:39					X							
23-11-20	04:41			X									
23-11-20	04:53					X							
23-11-20	07:32			X									
23-11-20	07:33				X								
23-11-20	07:08			X									
23-11-20	07:09					X							
23-11-20	07:49										X		
23-11-20	07:50	X											
23-11-20	08:51								X				
23-11-20	09:43			X									
23-11-20	09:04					X							
23-11-20	09:26			X									
23-11-20	09:36									X			
24-11-20	05:40	X											
24-11-20	05:40					X							

Doc. 14: Diário de Bordo - Nov/2020 - [REDACTED] informações sobre jornada de trabalho anotadas pelo motorista. Trabalho registrado no dia 22/11/2020, com início às 06h46 e término às 22h55.

Diário de Bordo - (Ficha Individual) LEI nº 13.103/2015 2020												
Empregador	Empregado	Transportadora Sider (linha Direta)	CNPJ	00.020.682/0001-02	Função	Motorista	Características	Placa				
Data	Horário	Inic. Jornada	Inic. Viagem	Reinício	Refeição	Tempo Espera	Descanso	Abastecimento	Manutenção	Permite	Fin. Viagem	Fin. Jornada
21-11-20	07:15			X								
22-11-20	07:58						X					
22-11-20	08:03			X								
22-11-20	08:39									X		
23-11-20	05:01	X										
23-11-20	05:03			X								
23-11-20	07:04					X					X	
23-11-20	08:38											
23-11-20	08:39		X									
23-11-20	08:39							X				
23-11-20	08:43			X								
23-11-20	08:57						X					
23-11-20	09:15			X								
23-11-20	09:23					X						
23-11-20	09:57			X								
23-11-20	09:57									X		
23-11-20	09:56	X										
23-11-20	09:59					X						
24-11-20	05:21										X	
24-11-20	05:22		X									
24-11-20	05:40				X							
24-11-20	05:40			X								
24-11-20	05:41					X						
24-11-20	05:08			X								
24-11-20	05:08									X		
29-11-20	05:45	X										
30-11-20	05:46					X						
30-11-20	06:25			X								
30-11-20	06:53					X						
30-11-20	07:12			X								
30-11-20	07:12					X						
30-11-20	07:44										X	
30-11-20	07:49		X									
30-11-20	09:43					X						
30-11-20	09:49			X								
30-11-20	09:50					X						
01-12-20	08:13			X								
01-12-20	08:14									X		
01-12-20	08:16	X										
01-12-20	08:17					X						
01-12-20	08:19			X								
01-12-20	08:23				X							

Doc. 15: Diário de Bordo - Nov/2020 - [REDACTED] informações sobre jornada de trabalho anotadas pelo motorista. Trabalho registrado no dia 29/11/2020, com início às 15h22 e término às 21h08.

Portanto, diante do que foi constatado e acima demonstrado, a falta de esclarecimento ao trabalhador sobre a composição da parcela variável da remuneração - "bonificação", não apenas constitui elemento que configura o engano

praticado pela TRANSPORTADORA SIDER quando da contratação, como também está inserida num cabedal de práticas fraudulentas da empresa, nas quais a adulteração de informações sobre a jornada de trabalho está incluída. Tais fraudes e irregularidades foram levadas em consideração para que a Auditoria-Fiscal do Trabalho configurasse o trabalho análogo ao de escravo no presente caso, como também permitem concluir que representam graves violações ao Estado e à sociedade por configurar sonegação de informações e de direitos trabalhistas e tributos, como o FGTS, a contribuição previdenciária, entre outros.

2) Jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais que não se efetivou

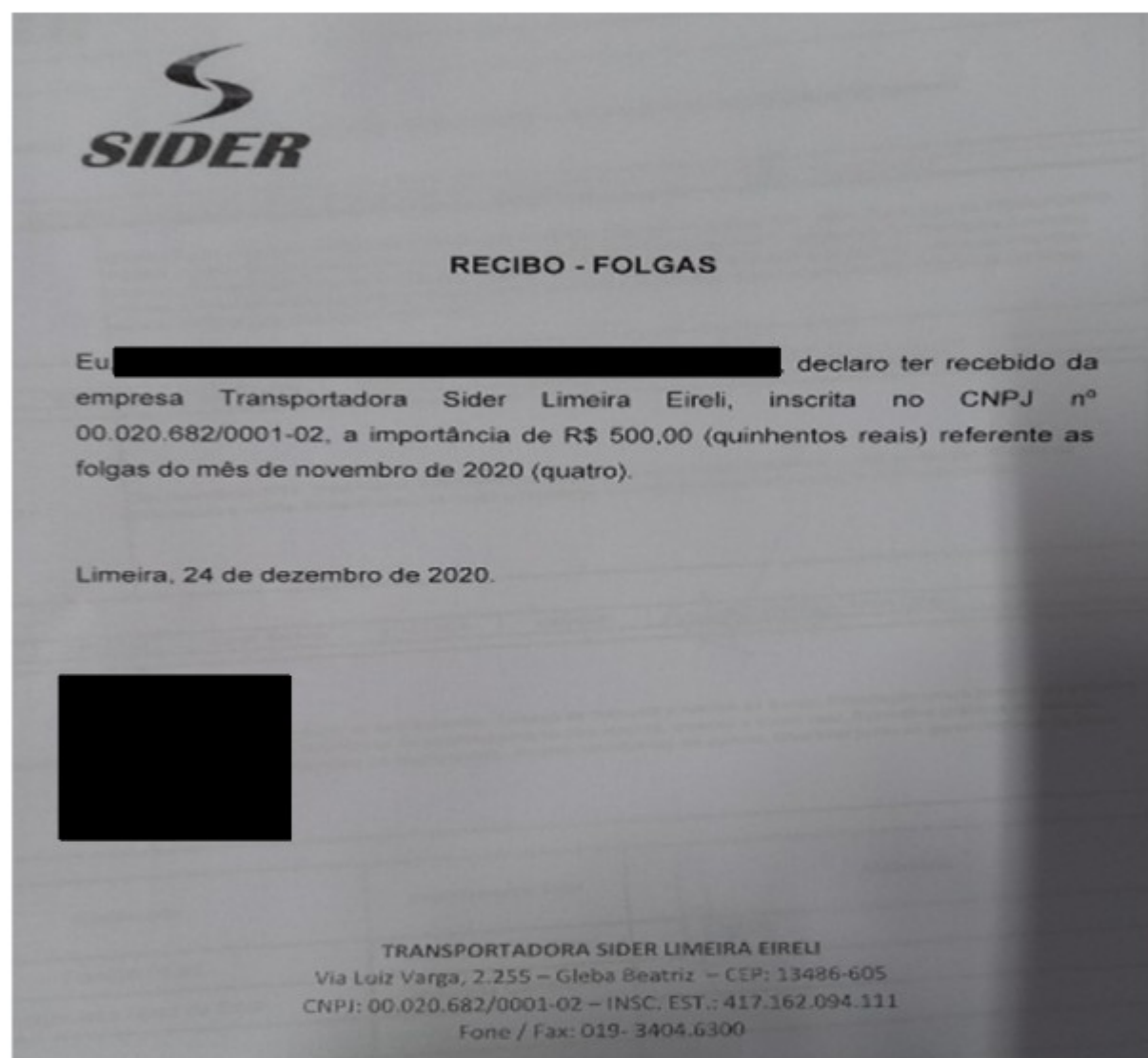
Constatou-se, no curso da ação fiscal, que os 23 trabalhadores motoristas resgatados foram submetidos à JORNADA EXAUSTIVA. A Inspeção do Trabalho verificou que a jornada de trabalho praticada pelos trabalhadores não lhes possibilitava usufruir o mínimo de descanso previsto em lei, devido à grave e reiterada SUPRESSÃO TOTAL do DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) e à grave e reiterada SUPRESSÃO TOTAL ou PARCIAL do INTERVALO INTERJORNADA, que, concomitante à residência/moradia na cabine/boleiado caminhão por um longo ou por todo o período do contrato de trabalho, atentaram contra a saúde e a segurança dos trabalhadores, e resultaram na configuração de condições análogas às de escravo.

Em relação ao DSR, este foi totalmente suprimido e de forma reiterada desde o início dos respectivos contratos de trabalho, infringindo o art. 7º, XV, da CF, o art. 1º da Lei nº 605/1949, o art. 235-D da CLT e o art. 67 da CLT, que diz:

“Art. 67, CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

Após análise dos diários de bordo dos motoristas, que contêm os apontamentos manuais de jornada, intervalos e descanso, em cotejo com os "relatórios macros", que contêm os apontamentos eletrônicos de jornada, intervalos e descanso, bem como informações referentes à geolocalização das carretas, constatou-se que os 23 trabalhadores resgatados praticamente não gozaram o

descanso semanal remunerado ao longo de todo o contrato de trabalho. Corrobora esta afirmação o fato de a empresa ter como prática a "compra de folgas" dos trabalhadores, conforme documentos inspecionados denominados "RECIBO-FOLGAS", abaixo discriminados.



SIDER

RECIBO - FOLGAS

Eu [REDACTED] declaro ter recebido da empresa Transportadora Sider Limeira Eireli, inscrita no CNPJ nº 00.020.682/0001-02, a importância de R\$ 500,00 (quinhentos reais) referente as folgas do mês de novembro de 2020 (quatro).

Limeira, 24 de dezembro de 2020.

[REDACTED]

TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI
Via Luiz Varga, 2.255 – Gleba Beatriz – CEP: 13486-605
CNPJ: 00.020.682/0001-02 – INSC. EST.: 417.162.094.111
Fone / Fax: 019- 3404.6300

Doc. 16: "Recibo - Folgas" que demonstra a formalização pela empresa TRANSPORTADORA SIDER do procedimento de "compra de folgas" do motorista [REDACTED] com pagamento "por fora".



RECIBO - FOLGAS

Eu, [REDACTED] 2, declaro ter recebido da empresa Transportadora Sider Limeira Eireli, inscrita no CNPJ, 00.020.682/0001-02, a importância de R\$ 500,00 (quinhentos reais) referente folgas do mês de novembro de 2020 (quatro).

Limeira, 03 de dezembro de 2020.

[REDACTED]

TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI
Via Luiz Varga, 2.255 – Gleba Beatriz – CEP: 13486-605
CNPJ: 00.020.682/0001-02 – INSC. EST.: 417.162.094.111
Fone / Fax: 019- 3404.6300

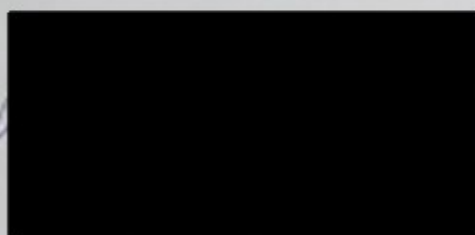
Doc. 17: "Recibo - Folgas" que demonstra a formalização pela empresa TRANSPORTADORA SIDER do procedimento de "compra de folgas" do motorista A [REDACTED] com pagamento "por fora".



RECIBO - FOLGAS

Eu, [REDACTED] declaro ter recebido da empresa Transportadora Sider Limeira Eireli, inscrita no CNPJ nº 00.020.682/0001-02, a importância de R\$ 1.000,00 (mil reais) referente as folgas dos meses de setembro e outubro de 2020 (quatro cada).

Limeira, 06 de novembro de 2020.



TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI
Via Luiz Varga, 2.255 – Gleba Beatriz – CEP: 13486-605
CNPJ: 00.020.682/0001-02 – INSC. EST.: 417.162.094.111
Fone / Fax: 019- 3404.6300

Doc. 18: "Recibo - Folgas" que demonstra a formalização pela empresa TRANSPORTADORA SIDER do procedimento de "compra de folgas" do motorista [REDACTED] com pagamento "por fora".

Portanto, aos trabalhadores motoristas da empresa TRANSPORTADORA SIDER era oferecida a compra dos seus períodos de descanso semanal remunerado (folgas). Vale ressaltar que esse procedimento de compra de folgas, no que tange

aos imigrantes, muito agravou a condição de trabalho, e constituiu abuso da vulnerabilidade dos mesmos, conforme será abaixo minudenciado.

Muitos dos imigrantes empregados da empresa TRANSPORTADORA SIDER sequer tinham local de moradia. Sendo assim, as carretas da empresa, seus instrumentos de trabalho, também constituíam suas próprias residências/moradias. Essa circunstância é mencionada em depoimento prestado pelo [REDACTED] aos Auditores-Fiscais do Trabalho (em anexo), com destaque para o seguinte trecho ao fazer referência ao aumento da remuneração que se dá por meio da compra de folgas: "Que os trabalhadores brasileiros não gostam muito do sistema de bonificação. Que os venezuelanos, como não têm residência e não têm para onde irem, então preferem receber mais em bonificação". Aqui, é importante observar que a oferta, pela empresa, de um "plus" remuneratório em troca do descanso semanal remunerado se configura em abuso da vulnerabilidade do trabalhador imigrante, para o qual não foi fornecido alojamento para o devido repouso e descanso, tendo sido mantidos de forma permanente no caminhão por um longo ou por todo o período do contrato de trabalho. Tal abuso, assim, induzia a aceitação por parte do trabalhador da proposta de "compra de folgas", devido ao fato de "não terem para onde ir", conforme mencionado no depoimento do [REDACTED] (em anexo), favorecendo exclusivamente os interesses da TRANSPORTADORA SIDER.

Dos 23 trabalhadores resgatados, 15 residiram na cabine/boleia do caminhão durante todo o período do contrato de trabalho. No quadro abaixo, encontram-se as informações acerca do período em que cada trabalhador residiu nas cabines das carretas.

TRABAHADOR (MOTORISTA)	TEMPO DO CONTRATO DE TRABALHO	PERÍODO DE MORADIA NA CABINE/BOLEIA (CARRETA)
	8 MESES	TODO O CONTRATO
	4 MESES E 1/2	TODO O CONTRATO
	8 MESES	TODO O CONTRATO
	4 MESES E 1/2	2 MESES
	6 MESES E 1/2	5 MESES E 1/2
	1 ANO E 1 MÊS	TODO O CONTRATO
	1 ANO E 1 MÊS	TODO O CONTRATO
	1 ANO E 1 MÊS	10 MESES
	8 MESES	TODO O CONTRATO
	7 MESES E 1/2	TODO O CONTRATO
	9 MESES E 1/2	TODO O CONTRATO
	4 MESES E 1/2	3 MESES E 1/2
	4 MESES	TODO O CONTRATO
	5 MESES	TODO O CONTRATO
	1 ANO E 11 MESES	TODO O CONTRATO
	5 MESES	TODO O CONTRATO
	5 MESES	TODO O CONTRATO
	1 ANO E 1 MÊS	7 MESES
	9 MESES E 1/2	TODO O CONTRATO
	7 MESES E 1/2	TODO O CONTRATO
	8 MESES E 1/2	5 MESES
	9 MESES E 1/2	8 MESES
	9 MESES E 1/2	7 MESES

Observa-se que o período de residência na cabine/boleia do caminhão é compatível ou idêntico ao período em que o trabalhador permaneceu sem o gozo do descanso semanal remunerado, conforme verifica-se ao se confrontar as informações do quadro acima com os relatórios individualizados de análise das “macros”, em anexo.

A JORNADA EXAUSTIVA no presente caso, que se consubstancia na supressão total e reiterada do descanso semanal remunerado, e na reiterada supressão total ou parcial do intervalo interjornada agravadas pela moradia na cabine/boleia do caminhão, também se deve à prática fraudulenta da empresa em comprar as folgas (DSR) dos motoristas, notadamente no período cuja moradia era a cabine do caminhão, fato representativo do abuso de vulnerabilidade da condição de imigrante, conforme acima já explanado.

Dessa forma, evidencia-se que essa forma de atuação da TRANSPORTADORA SIDER, por meio do não fornecimento de alojamento, da manutenção de trabalhador residindo em cabine/boleia de caminhão e da compra de folgas, perfazendo condições precarizantes de trabalho que se retroalimentam, contribuiu também para a configuração da JORNADA EXAUSTIVA, a qual apresenta-se como uma grave exploração do trabalhador por meio do abuso de sua vulnerabilidade.

Quanto ao INTERVALO INTERJORNADA, ficou constatada a supressão total ou parcial, de forma contumaz, do período de 11 (onze) horas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho. Cita-se a legislação que dispõe sobre o assunto:

Art. 235-C, § 3º, da CLT: Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Art. 67-C, § 3º, do CTB - Código de Trânsito Brasileiro: O condutor é obrigado, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, a observar o mínimo de 11 (onze) horas de descanso, que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no §1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso.

No presente caso, conforme apurado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho por meio de documentos apresentados pela empresa, como diários de bordo (apontamentos manuais de jornada, intervalos e descansos) e "relatórios macros" (apontamentos eletrônicos de jornada, intervalos e descansos, e com dados de

geolocalização das carretas), houve reiterada supressão parcial e reiterada supressão total do intervalo interjornada conforme pode ser visualizado nos relatórios individualizados, por motorista resgatado, em anexo.

Mais uma vez fica caracterizado o ENGANO praticado pela TRANSPORTADORA SIDER quando da realização da proposta inicial de trabalho aos motoristas. A empregadora, no pré-contrato, deixou expresso que seria praticada a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, entretanto, essa jornada pré-pactuada era extrapolada de forma contumaz e concomitante com a supressão reiterada do DESCANSO SEMANAL REMUNERADO e com a supressão reiterada do INTERVALO INTERJORNADA.

3) Oferta de moradia (alojamento) para os trabalhadores solteiros desacompanhados da família e possibilidade de levar a família para a cidade onde exerceriam as atividades laborais

No momento da arregimentação dos trabalhadores pela empresa, foram-lhes ofertada por esta a moradia/alojamento em Limeira/SP. Documento pré-contratual firmado entre a empresa e trabalhadores, ainda na cidade de origem, demonstra a pactuação (Doc. 01). Porém, essa proposta era feita pela empresa sob a condição de que só seria fornecida moradia/alojamento aos trabalhadores que fossem desacompanhados para o estado de São Paulo, ou seja, sem a companhia de seus familiares.

Quanto a esse aspecto da proposta laboral, faz-se necessário compreender a vulnerabilidade prévia característica desses trabalhadores antes de receberem a oferta de emprego da empresa TRANSPORTADORA SIDER.

Veja-se.

Dos 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados, 22 (vinte e dois) são imigrantes de nacionalidade venezuelana que migraram de forma forçada ao Brasil, em decorrência da grave crise política, econômica e social que a Venezuela enfrenta. A gravíssima desvalorização da moeda local, a presença de um dos maiores níveis de inflação no mundo e o alto índice de desemprego, dentre outros

fatores estruturais, têm levado os cidadãos daquele país a buscarem trabalho e condições dignas de vida fora da Venezuela.

Nos depoimentos prestados aos Auditores-Fiscais do Trabalho, há relatos de gravíssimas privações sofridas pelos trabalhadores antes de conseguirem a vaga de trabalho na empresa TRANSPORTADORA SIDER. Alguns conseguiram chegar à Boa Vista/RR de carona, outros caminharam de Pacaraima/RR a Boa Vista/RR, e outros atravessaram a fronteira Brasil-Venezuela a pé, em caminhadas que podem durar semanas. Ainda, trabalhadores contaram sobre situações que tiveram muita fome durante o período em que caminhavam para chegar ao Brasil, ou no percurso até Boa Vista/RR, quando já haviam atravessado a fronteira. Houve relatos sobre falta de comida e de medicamentos, de muita dificuldade para manterem a família na Venezuela e sobre a inflação que ficou completamente descontrolada na Venezuela. Alguns foram alimentados em refeitórios da ONU quando aqui chegaram, e permaneceram morando na rua durante meses, e alguns conseguiram moradia em igrejas, antes de receberem proposta de emprego da TRANSPORTADORA SIDER.

Em artigo publicado em 07/05/2021, intitulado “Epidemia de indocumentados no Brasil”, a Senadora [REDACTED] (PSDB/SP) fala sobre as extremas dificuldades prévias, quando ainda no país de origem, e também sobre as dificuldades enfrentadas pelos imigrantes venezuelanos na chegada ao Brasil:

“Imagine ter que fugir de sua própria casa, ter que arrancar seus filhos da escola, abandonar seu trabalho, abrir mão de sua carreira, largar à força familiares, amigos, vizinhos, sua vida. Agora, se imagine chegando ao novo destino. Você não tem mais o que deixou. Na bagagem, nada que lhe garanta segurança, conforto, abrigo. Seu nome ninguém mais fala. Interagir em seu idioma é quase impossível. Ninguém sabe quem é você, e na maioria das vezes, ninguém cede um minuto para lhe conhecer. Você não existe mais para o sistema de saúde, tampouco para o sistema bancário, econômico ou social. Você não tem mais sua pátria.”

Essa vulnerabilidade prévia, bem como as condições precárias que no Brasil passam a enfrentar quando chegam, foram objeto de abuso por parte da empresa TRANSPORTADORA SIDER, e ratificadas em entrevistas com os trabalhadores.

Houve relatos de que: “a empresa teria mencionado que pagaria pelo alojamento e alimentação até começarem a trabalhar. Porém, o empregador

descontou do salário. Que ficaram inconformados com os descontos, mas pela necessidade que seus familiares estavam passando na Venezuela, foram obrigados a continuar na empresa. Porque em Roraima chegaram a dormir na rua e a comerem do lixo."

Ameaças da empresa com referências à situação de vulnerabilidade prévia na Venezuela também ocorreram, segundo os trabalhadores, quando questionavam sobre as condições de trabalho: "Que se a carga cair, ela é descontada do salário, se o pneu fura também é descontado. Que o empregador disse que se não gostam disso, então que voltem a Venezuela a passar fome."

Quanto aos que deixaram os familiares na origem, esse fato também foi levado em consideração pela empresa quando da oferta de trabalho: "Que o empregador prometeu que depois ajudaria para trazer a família, mas depois não tocou mais no assunto."

Os relatos sobre a situação que esses trabalhadores passaram antes de chegarem ao Brasil demonstram grave situação de vulnerabilidade a que estavam submetidos antes da migração. O trabalhador [REDACTED] Z relatou: "Que caminhou durante 10 (dez) dias para chegar ao Brasil".

Por sua vez, o trabalhador [REDACTED] relatou: "Que residia em Caracas e veio de carona para Boa Vista pois seu país de origem não tinha emprego e veio buscar no Brasil; Que atravessou a fronteira há 1 ano e 6 meses caminhando; Que chegou por Pacaraima, sozinho, foi vacinado e alojado no galpão do exército; Que foi caminhando de Pacaraima a Boa Vista, 4 dias caminhando com o intuito de procurar vaga de emprego; Que deixou em Caracas uma esposa e 4 filhos; Que a família estava passando fome em Caracas, pois não tem fonte de renda; Que pegou carona até a divisa para tentar a sorte de emprego; Que sua esposa estava grávida de 2 meses quando saiu de Caracas, deixando mais 3 filhos; Que passou 8 meses dormindo na rua em Boa Vista, catando lixo, atrás de emprego; Que uma tenente do exército brasileiro o encontrou na rua em Boa Vista e perguntou com o que ele trabalhava; Que informou que era motorista de carreta; Que então a tenente o conduziu ao abrigo, entregando 50 reais para higiene pessoal; Que a tenente junto com a ONU localizaram uma empresa para o depoente trabalhar;" "Que foi dito que

o depoente seria ajudado com dinheiro para alugar uma casa, entretanto a ajuda não foi concedida; (...) "Que entre os venezuelanos foi discutido sobre a falta de alojamento de maneira reservada; Que achavam estranho o não oferecimento de alojamento, entretanto não questionaram [ao representante da empresa] por receio de atrapalhar a obtenção da vaga; Que o [REDACTED] falou que iria ajudar a trazer a família para Limeira/SP quando questionado pelos venezuelanos; Que o [REDACTED] não explicou como seria essa ajuda, mas os trabalhadores acreditaram que a empresa pagaria a passagem para a família; Que os trabalhadores conversaram entre si como seria a ajuda oferecida pelo [REDACTED] Que assinou um pré contrato antes de sair de Boa Vista com destino a SP; Que ele não recebeu cópia desse contrato".

Deve-se considerar, portanto, diante desses depoimentos, que se trata de trabalhadores que estavam vivenciando situações de graves privações em suas vidas, o que, em alguns casos, chegou a ser situação de fome, e com a dependência de ajuda humanitária para a sobreviver. Isso tudo constitui a vulnerabilidade prévia dos trabalhadores. A oferta de emprego para esse trabalhador é algo muito relevante e determinante para a sua sobrevivência e da família. Assim, ele está "de prontidão" para aceitar qualquer oportunidade que lhe garanta a subsistência e alguma dignidade. Além disso, em decorrência da grave crise na Venezuela, muitos deixaram a família no país de origem ou em Boa Vista/RR para buscarem um meio de subsistência para todos. A promessa de ajuda, oferecida pela empresa, para levar a família para local próximo do trabalhador, neste contexto de vulnerabilidade, configura-se em importante "chamariz" para aceitação da proposta.

Quanto ao não fornecimento de alojamento, apesar de a obrigação constar expressamente de cláusula pré-contratual (Doc. 01), constitui-se em outra grave violação praticada pela empresa, considerando a vulnerabilidade prévia desses trabalhadores. Como já mencionado, além de configurar um engano da proposta de trabalho, a condição de não possuírem residência e de fazerem da cabine/boleia do caminhão os seus locais de moradia criou uma situação favorável à empresa para a prática da "compra de folgas", o que muito degradou as condições de trabalho e de repouso e descanso dos motoristas.

Verificou-se, portanto, que a prática da TRANSPORTADORA SIDER em “comprar folgas” resultou no abuso da vulnerabilidade do trabalhador imigrante, pois teve como consequência a manutenção dos trabalhadores por um longo período, ou por todo o período contratual, residindo no próprio caminhão de trabalho.

Dessa forma, por fim, fica claro que a “compra de folgas” ocasionou a supressão dos DSR e era favorecida pelo não fornecimento de alojamento, e consequente manutenção dos trabalhadores na cabine/boleia do caminhão. Repisa-se, no presente caso, que todos esses elementos ~~se~~ retroalimentam e estão intrinsecamente relacionados com a constatação de JORNADA EXAUSTIVA e CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL PARA REPOUSO E DESCANSO.

4) Outros descontos não esclarecidos quando da realização da proposta de trabalho pela TRANSPORTADORA SIDER

Outra situação constatada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que também corrobora com o engano praticado pela empresa quando da oferta da vaga de trabalho, é o fato de a TRANSPORTADORA SIDER efetuar descontos referentes a hospedagem e alimentação durante o período de treinamento e ambientação na empresa, e à nacionalização da CNH - Carteira Nacional de Habilitação - do imigrante. O período de treinamento e ambientação ocorreu nos primeiros dias a partir da chegada do trabalhador em Limeira/SP. Quanto aos descontos relativos à nacionalização da CNH, os trabalhadores informaram, nos depoimentos prestados aos Auditores-Fiscais do Trabalho, não terem sido devidamente esclarecidos quando do recebimento da proposta de emprego. Esses dois descontos salariais, referentes ao período de treinamento e à nacionalização da CNH, geraram endividamento do trabalhador para com a empresa no início do contrato de trabalho.

Os documentos que confirmam a cobrança das taxas relativas à nacionalização da CNH do imigrante são notas promissórias (Docs. 03, 04, 05 e 06) assinadas pelos trabalhadores que totalizam cerca de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais), o que incluía passagens para a cidade onde se realizava o processo de nacionalização, exame toxicológico e despesas com despachante. Os

descontos do período de treinamento eram realizados no holerite sob a rubrica "Descontos Autorizados" (Doc. 07).

Vale observar que, quando da contratação pela empresa TRANSPORTADORA SIDER, os trabalhadores assinavam um documento autorizando que alguns descontos fossem realizados em folha sob a rubrica "Descontos Autorizados". Entretanto, nesse documento não havia previsão para que fossem efetivados os descontos acima mencionados. A autorização do trabalhador era dada apenas para descontos sob as rubricas "MULTA DE TRÂNSITO", "EMPRÉSTIMO" e "CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA". Abaixo, segue exemplo do documento com a "Autorização de Descontos".

O documento é intitulado "AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS". No canto superior esquerdo, há o endereço: "A TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI VIA LUIZ VARGA, GLEBA BEATRIZ, LIMEIRA - SP CNPJ: 00.020.682/0001-02". O corpo do documento contém a seguinte declaração: "Eu, ANGELO [nome redigido], série 00001, empregado de TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, admitido em 16 de Outubro de 2011, autorizo a descontar mensalmente do meu salário os itens abaixo:". Abaixo da declaração, há uma lista numerada de três itens: "1o. - 213 MULTA DE TRANSITO", "2o. - 257 EMPRESTIMO" e "3o. - 208 CONTRIB RETRIBUTIVA 2%".

Doc. 19: "Autorização de Descontos". Não constava na autorização os descontos de taxas relativas à nacionalização da CNH do trabalhador imigrante.

Em entrevistas aos Auditores-Fiscais do Trabalho, trabalhadores mencionaram ainda que qualquer coisa que acontecia ao veículo era motivo para desconto salarial. Que já houve desconto de R\$ 1.000 (um mil reais), por exemplo, devido a um pneu que explodiu durante a viagem, e que esse valor teria sido descontado da bonificação que é paga "por fora". Houve relato de desconto no valor de R\$ 800 (oitocentos reais) devido ao fato de a carga ter "saído do lugar", o que

teria ocasionado a necessidade de refazer todo o procedimento de carga e descarga. Que esse total de R\$ 800 (oitocentos reais) seria descontado em parcelas mensais de R\$ 200 (duzentos reais) do valor pago a título de bonificação.

No que tange à arregimentação dos trabalhadores resgatados, faz-se importante fazer algumas considerações. Parte deles foram arregimentados por meio da ação de interiorização promovida pela Operação Acolhida, que oferece assistência emergencial aos migrantes e refugiados venezuelanos que entram no Brasil pela fronteira com o estado de Roraima, constituindo-se em uma força-tarefa humanitária executada e coordenada pelo Governo Federal com o apoio de agências da ONU e entidades da sociedade civil.

De acordo com informações constantes no sítio do Governo Federal, página da Operação Acolhida, existem, no processo de interiorização (...), diferentes modalidades, que incluem: saída de abrigos em RR para abrigos em uma das cidades de destino; reunificação familiar; reunião social; e com vaga de trabalho sinalizada." Foi por meio dessa modalidade de interiorização que alguns dos trabalhadores resgatados de nacionalidade venezuelana chegaram em Limeira/SP para atuarem como motoristas de carreta da empresa TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI. Ocorre que, após o procedimento de interiorização que levou 10 (dez) trabalhadores de Boa Vista/RR à Limeira/SP, a TRANSPORTADORA SIDER continuou a realizar a arregimentação de imigrantes venezuelanos de maneira informal, utilizando-se do expediente de "indicações" a partir de contatos dos próprios trabalhadores de nacionalidade venezuelana interiorizados na Operação Acolhida e contratados na SIDER.

Conforme depoimento dos trabalhadores a oferta de trabalho era feita diretamente pelo Sr. [REDACTED]. Em depoimento prestado aos Auditores-Fiscais do Trabalho, aquele mencionou: "Que há trabalhadores de nacionalidade venezuelana que não vieram intermediados pela Operação Acolhida; Que alguns trabalhadores de nacionalidade venezuelana se comunicam e falam da empresa e o procuram para trabalhar;" Pelo trabalhador [REDACTED] "Que trabalhava no Paraná como motorista de carreta e foi contratado pela empresa SIDER em agosto de 2020 depois que um companheiro venezuelano informou da

vaga de trabalho." Pelo trabalhador [REDACTED] Que trabalhava em Santa Catarina em um frigorífico e foi contratado pela empresa SIDER em setembro de 2020 depois que um companheiro venezuelano informou a vaga de trabalho".

Também em depoimento prestado, o trabalhador [REDACTED] detalha melhor como ocorria essa arregimentação irregular sem observância da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 90 DE 28.04.2011 e sem formalização da CDTT - Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhador -: "QUE o trabalhador [REDACTED] da SIDER, mandou mensagem pelo WhatsApp falando de vaga de emprego na SIDER quando o depoente estava em Florianópolis, em trabalho para a transportadora TRANSAPE; QUE foi convidado para trabalhar na SIDER, com a proposta de ter carteira assinada, diária, que seria depositada todo sábado e que também receberia bonificação; QUE [REDACTED] disse que receberia na SIDER entre R\$4000 e R\$4500; QUE foi informado também que poderia vender as folgas na SIDER;" (...) "QUE veio de Florianópolis para São Paulo sabendo que trabalharia para a SIDER; QUE recebeu mensagem de WhatsApp do [REDACTED] convidando para trabalhar na SIDER; QUE o [REDACTED] prometeu a CTPS assinada, a comissão, as diárias e as folgas; QUE quando chegou em Limeira, foi recebido pelo [REDACTED] e foi para uma pousada; QUE o [REDACTED] pagou sua passagem de Florianópolis para Limeira; QUE todo o valor de passagem, hospedagem e alimentação, do período inicial em Limeira, foi descontado; QUE ficou 1 (um) mês na pousada; QUE não sabe quanto foi descontado; QUE ficou sabendo desses descontos apenas quando chegou em São Paulo; QUE os descontos foram parcelados".

Restou claro que, mesmo após a chegada de trabalhadores em Limeira/SP pelo processo de interiorização da Operação Acolhida, as arregimentações continuaram a acontecer por meio de um processo ainda mais irregular que o anterior. A empresa continuou a arregimentar trabalhadores imigrantes a partir da "rede de indicações" dos próprios imigrantes. O [REDACTED] responsável pela empresa, entrava em contato com os obreiros por meio de mensagens enviadas pelo aplicativo WhatsApp, oportunidade na qual lhes oferecia passagem até Limeira/SP, hospedagem e alimentação para os primeiros dias na cidade, até que se iniciasse, efetivamente, as atividades laborais.

A auditoria trabalhista realizada constatou que as duas formas de arregimentar trabalhadores, praticadas pela empresa TRANSPORTADORA SIDER, tanto por meio da Operação Acolhida quanto a partir da “rede de indicações” dos próprios imigrantes, não observaram o previsto na Instrução Normativa nº 90, de 28/04/2011, que dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o transporte para localidade diversa de sua origem que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador. Além disso, as propostas de trabalho foram eivadas de enganos em relação às condições laborais efetivamente encontradas pelos trabalhadores no destino, conforme já anteriormente explanado, o que criou condições que resultaram em graves violações em seus direitos fundamentais.

Nesse contexto, vale mencionar alguns dos princípios e orientações internacionais da OIT - Organização Internacional do Trabalho - sobre Recrutamento Justo (“Principles and Guidelines for fair recruitment”):

1. O recrutamento deve ocorrer de uma forma que respeite, proteja e cumpra os direitos humanos internacionalmente conhecidos, e previna e elimine o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação no emprego e na ocupação.
2. O recrutamento deve atender às necessidades do mercado de trabalho, e não servir como um meio para deslocar ou diminuir a força de trabalho, para reduzir os padrões de trabalho, salários ou condições de trabalho, ou para prejudicar o trabalho decente.
3. O recrutamento deve levar em consideração as políticas e práticas que promovam a eficiência, transparência e proteção para os trabalhadores em todo o processo.
4. Nenhuma taxa de recrutamento ou custos relacionados devem ser cobrados ou suportados pelos trabalhadores ou candidatos a emprego.
5. Os termos e condições de emprego de um trabalhador devem ser facilmente compreensíveis, de preferência por meio de contratos escritos de acordo com as leis nacionais, regulamentos, contratos de trabalho e acordos coletivos aplicáveis.

6. A concordância dos trabalhadores com os termos e condições de recrutamento e de emprego deve ser voluntária e livre de engano ou coerção.
7. No caso de trabalhadores migrantes, os contratos escritos devem estar em uma linguagem que o trabalhador possa entender, deve ser fornecido com antecedência suficiente (da partida do país de origem – se for o caso), devem ser objeto de medidas para evitar substituição de contrato, e deve ser executável.
8. Os trabalhadores devem ter acesso gratuito, abrangente e preciso sobre as informações acerca de seus direitos e das condições de seu recrutamento e de emprego.
9. A liberdade dos trabalhadores para se deslocarem dentro de um país ou para deixarem um país deve ser respeitada. Documentos e contratos de identidade dos trabalhadores não devem ser confiscados, destruídos ou retidos.
10. Os trabalhadores devem ser livres para rescindirem o contrato de trabalho e, no caso dos trabalhadores migrantes, para regressarem ao seu país (ou à cidade de origem). Aos trabalhadores migrantes não se deve exigir a permissão do empregador ou do recrutador para mudar de empregador.
11. Trabalhadores, independentemente de sua regularidade migratória, devem ter acesso a reclamações gratuitas e outros mecanismos de resolução de disputas em casos de suposto abuso de seus direitos no processo de recrutamento, bem como eficazes e adequados remédios devem ser fornecidos quando o abuso ocorreu.

Quanto às orientações da OIT voltadas para os governos, no que concerne à capacidade regulatória do tema e à promoção de práticas de Recrutamento Justo, vale destacar as seguintes:

1. Os governos têm a obrigação de respeitar, proteger e cumprir direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo os princípios fundamentais e direitos do trabalho, assim como os padrões trabalhistas internacionais no processo de recrutamento. Isso inclui respeito e proteção do direito à liberdade de associação sindical e à negociação coletiva, e também à prevenção e à eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego.

2. Os governos devem considerar a ratificação e aplicação das normas e instrumentos internacionais relevantes.
3. Os governos devem proteger os trabalhadores contra abusos dos direitos humanos no processo de recrutamento, dentro de seu território e / ou jurisdição, quando realizado por terceiros, incluindo todos os tipos de recrutadores de mão de obra e outras empresas, incluindo empregadores, agências de emprego privadas que prestam serviços que consistem em empregar trabalhadores com o objetivo de colocá-los à disposição de terceiros (agências de emprego temporário) e outros arranjos contratuais envolvendo várias partes.
4. Os governos devem adotar, revisar e, quando necessário, fortalecer as leis e regulamentos nacionais. Isso se aplica em particular às leis trabalhistas, de migração e criminais e outras medidas regulatórias relativas ao recrutamento, em linha com os padrões internacionais, para abordar todo o espectro de práticas de recrutamento, incluindo fraudulenta práticas abusivas que podem levar ao tráfico de pessoas e outras formas de exploração.
5. Os governos devem aplicar efetivamente as leis e regulamentos, e exigirem que todos os atores relevantes no processo de recrutamento operem de acordo com a lei (grifo nosso). Os governos devem trabalhar para garantir que haja um sistema eficaz e suficiente de inspetoria do trabalho com recursos, e que esteja habilitada e treinada para investigar e intervir em todas as fases do processo de recrutamento para todos os trabalhadores e todas as empresas, e para monitorar e avaliar as operações de trabalho dos recrutadores.
6. Os governos devem tomar medidas para eliminar a cobrança de taxas de recrutamento e custos relacionados para trabalhadores e candidatos a emprego.
Essas medidas devem ter como objetivo, principalmente, a prevenção de práticas fraudulentas por recrutadores de trabalho, abuso de trabalhadores, servidão por dívidas e outras formas de coerção econômica. Potenciais empregadores, públicos ou privados, ou seus intermediários, devem arcar com os custos de recrutamento.
7. Os governos devem tomar medidas para garantir que os trabalhadores tenham acesso a queixas e outros mecanismos de resolução de disputas, para abordar supostos abusos e práticas fraudulentas no

recrutamento, sem medo de medidas retaliatórias, como detenção ou deportação, independentemente de seu status migratório no Estado.

8. Os governos devem aumentar a conscientização sobre a necessidade de recrutamento nos setores público e privado e garantir que os trabalhadores tenham acesso gratuito, abrangente e preciso informações sobre seus direitos e as condições de seus recrutamento e emprego. No caso de recrutamento de trabalhadores migrantes, os países devem considerar fornecer treinamento sobre os direitos dos trabalhadores e recrutamento justo para potenciais migrantes. Essas medidas devem ajudar a garantir que os trabalhadores tenham acesso gratuito, informações abrangentes, compreensíveis e precisas, incluindo requisitos de admissão, condições de vida e de emprego, direitos e leis trabalhistas.
9. Os governos devem tomar medidas para garantir que as empresas, agências e programas de assistência internacional operando em situações de conflito e crise não estejam envolvidos com violações de direitos humanos e abusos em processos de recrutamento (grifo nosso).

A partir de tudo que foi acima analisado e minudenciado, restou comprovado que a TRANSPORTADORA SIDER não observou, durante o processo de recrutamento de trabalhadores imigrantes, o previsto na INSTRUÇÃO NORMATIVA MTE Nº 90 DE 28.04.2011.

A empresa não providenciou a devida comunicação que deveria ser feita por meio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT. Portanto, não seguiu os procedimentos previstos na IN MTE nº 90/2011, o que levou à prática de aliciamento de trabalhadores, conforme previsto no art. 1º, § 2º, da referida Instrução Normativa. Além disso, a empresa praticou engano quando ofertou vagas de trabalho aos obreiros, tendo recorrido à fraude e à simulação em relação às condições do contrato de trabalho, por meio de abuso da vulnerabilidade da condição de imigrante dos 23 (vinte e três) trabalhadores, a fim de explorá-los em condições análogas às de escravo.

Por fim, conforme art. 3º do Decreto nº 5.017, de 12/03/2004 - Protocolo de Palermo, a expressão "tráfico de pessoas" significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, podendo recorrer à

fraude, ao engano, ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração, a qual inclui práticas similares à escravidão. Portanto, de acordo com essa norma legal e com as constatações dos Auditores-Fiscais do Trabalho, as ações praticadas no caso em tela configuram a prática de tráfico de pessoas, como recrutamento, transporte, recorrendo à fraude, engano e abuso de vulnerabilidade, para a finalidade de exploração em regime de trabalho análogo ao de escravo.

7.2 JORNADA EXAUSTIVA

A Inspeção do Trabalho constatou e comprovou, a partir de entrevistas com trabalhadores motoristas e com representantes da empregadora TRANSPORTADORA SIDER, e após análise dos diários de bordo e dos “relatórios macros” fornecidos pela transportadora que os 23 motoristas profissionais resgatados estavam submetidos a JORNADA EXAUSTIVA DE TRABALHO, e que, nos termos do art. 6º, II, da Instrução Normativa nº 139 de 22/01/2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho (SIT), configura TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO.

Observa-se que a empresa TRANSPORTADORA SIDER, em cumprimento ao direito do motorista profissional empregado disposto no art. 2º, V, da Lei nº 13.103/2015, controla e registra a jornada de trabalho de seus motoristas por meio de dois sistemas: i) manual, em diários de bordo; e ii) eletrônico, em sistema desenvolvido pela empresa SASCAR e instalado em cada caminhão/carreta (o sistema também é responsável pelo rastreamento e geolocalização do veículo). Em ambos os sistemas o motorista é quem faz, diariamente, os apontamentos da jornada de trabalho e dos intervalos e descansos.

Dito isso, verificou-se que os apontamentos realizados nos diários de bordo de forma manual apenas representam uma transcrição dos apontamentos realizados previamente no sistema eletrônico. Os diários de bordo são documentos físicos e assim foram apresentados e fornecidos aos Auditores-Fiscais do Trabalho. Já o sistema eletrônico gera relatórios digitais com todos os dados e informações

relativos à jornada de trabalho, aos intervalos para repouso, aos períodos de descanso e ao rastreamento dos veículos, e são denominados “relatórios macros”, os quais foram fornecidos aos Auditores-Fiscais do Trabalho por meio de arquivos digitais.

Novamente, da análise minuciosa dos controles de jornada por meio dos dois sistemas citados, juntamente ao cotejamento dos dados e informações fornecidos por esses sistemas, verificou-se e comprovou-se a JORNADA EXAUSTIVA a que estavam submetidos os 23 empregados da TRANSPORTADORA SIDER, na função de “motoristas carreteiros”, todos trabalhadores migrantes.

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, os quais conduziram à convicção quanto às irregularidades ora apontadas.

7.2.1 Aspectos conceituais e jurídicos da jornada exaustiva

O direito à desconexão do trabalho se constitui naquele que garante ao trabalhador se desconectar ao final de cada jornada de trabalho, permitindo que frua verdadeiramente de suas horas de descanso, lazer, convívio familiar, ou seja, tenha vida fora do ambiente de trabalho, direitos esses fundamentais e inerentes a todos os seres humanos. A desconexão só é garantida quando há real delimitação da jornada de trabalho e efetiva implementação de intervalos. As extrapolações das jornadas e supressões dos intervalos impedem a completa desconexão do trabalhador; e estas extrapolações e supressões, quando constantes e intensas, quantitativas e/ou qualitativamente, vão levar à ocorrência da jornada exaustiva.

Se desconectar do trabalho tem como fundamento o princípio de que todo trabalhador tem o direito de dispor do tempo livre da forma que melhor lhe convier, sendo assim o direito de desconexão para [REDACTED]

¹ [REDACTED] direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. Publicação: 08/2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em 13/04/2021.

“O direito à desconexão do trabalho é o direito a se desconectar das atividades laborais ao término de uma jornada de trabalho, é direito a descansar, a não trabalhar, a trabalhar menos, a trabalhar dentro da jornada previamente estabelecida com o patrão, usufruindo efetivamente das horas de lazer e repouso, para revitalização das energias para o dia seguinte de labuta, é direito à limitação da jornada de trabalho, gozando das horas inter e intrajornadas, do tempo livre, a fim de ter uma vida normal fora do ambiente de trabalho”.

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 Juízes do Trabalho

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 da falta de razoabilidade das jornadas de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo ou em ambos, tem sido o aumento do número de acidentes de 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, [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 'infortunistica 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.

Cumpramos 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.

Tanto a legislação constitucional como a infraconstitucional se preocuparam em determinar qual o limite normal da jornada de trabalho e também das horas excedentes, justamente porque consideram esse limite como socialmente aceitável para o trabalhador desempenhar suas atividades sem lhe acarretar prejuízos ou trazer-lhe limitações de natureza física ou psíquica, bem como à sua própria segurança e à da sociedade como um todo. As limitações de jornada e a obrigatoriedade de concessão de descansos não podem ser tratadas apenas quanto a seus reflexos de natureza pecuniária: a jornada é o elemento central do contrato de trabalho, e as regras sobre sua limitação constituem condição necessária para que a pessoa tenha uma vida digna. Desrespeitar os limites de jornada e suprimir os intervalos obrigatórios de forma SISTEMÁTICA, CONSTANTE e INTENSA, como demonstrado no caso sub análise, expondo o trabalhador a jornadas exaustivas, ainda que em troca de algum incremento remuneratório, consiste em grave violação dos seus direitos fundamentais e sociais.

Mesmo que as horas extraordinárias e os intervalos suprimidos sejam quitados pelo empregador seguindo os parâmetros legais, o que não é definitivamente o caso, não há contraprestação financeira que recompense o dano existencial provocado pela jornada exaustiva, pois a submissão a ela impede o trabalhador de desfrutar do convívio social, da sua família e amigos, do lazer, do sono com qualidade e quantidade razoáveis, em suma, de sua existência digna, dentro mas também fora do trabalho. Ainda que com aparente consentimento do

trabalhador, que pode eventualmente enxergar na sobrecarga de trabalho imposta uma oportunidade de incremento de seus rendimentos e alguma melhora em sua situação econômica, a jornada exaustiva de trabalho não há de ser tolerada, dado o grau de comprometimento físico e psíquico que causa. Isto se verificou cristalinamente no caso sob análise. A remuneração complessiva e “por fora” aferida pelos trabalhadores imigrantes, no presente caso, se destacada isoladamente das condições de trabalho e vivência, podem eventualmente causar a impressão de serem valores razoáveis. E de fato, eram suficientes para manter os trabalhadores atrelados àqueles contratos abusivos, o que se explica pela sua condição particular de vulnerabilidade econômica e social: não por outro motivo, eram eles, os trabalhadores imigrantes, e não os motoristas brasileiros, as vítimas das condições análogas às de escravos constatadas pela Inspeção do Trabalho.

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, desrespeitando os limites de jornada e suprimindo os intervalos obrigatórios de forma SISTEMÁTICA, CONSTANTE e INTENSA, causando repercussões deletérias sobre sua saúde, segurança, convívio familiar e social e no próprio exercício de sua cidadania. Imperativas, portanto, as medidas extremas tomadas pela Inspeção do Trabalho, com a INTERDIÇÃO da atividade e RESGATE dos trabalhadores motoristas.

7.2.2 Jornada exaustiva constatada

No curso da presente ação fiscal, foi constatado que os 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados foram submetidos à JORNADA EXAUSTIVA, tendo sido evidenciado, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que a jornada de trabalho praticada pelos trabalhadores não lhes possibilitava usufruir o mínimo de descanso previsto em lei, em decorrência da grave e reiterada supressão de intervalos para descanso, principalmente o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO e o INTERVALO INTERJORNADA, o que constitui grave fator de risco à saúde e segurança e segurança dos trabalhadores.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho tomaram conhecimento por meio de depoimentos prestados por trabalhadores migrantes, de que a eles não era concedido o descanso semanal remunerado. Além disso, o intervalo interjornada ("pernoite") não era concedido conforme previsto em lei, de forma que aqueles trabalhadores pudessem usufruir de um sono satisfatório para recuperação de suas forças laborais, ou seja, as horas de gozo do intervalo interjornada eram menores do mínimo legal, e muitas vezes eram totalmente suprimidas.

A partir dessas informações, os Auditores-Fiscais do Trabalho buscaram analisar os documentos da empresa que registravam informações sobre a jornada de trabalho dos motoristas. Analisando-se os diários de bordo dos motoristas em cotejo com os "relatórios macros", que fornece as informações de jornada, intervalos e descansos apontadas eletronicamente pelos motoristas, além de fornecer os dados de rastreamento e das carretas, constatou-se que os 23 trabalhadores motoristas resgatados praticamente não gozaram nenhum descanso semanal remunerado ao longo de todo o contrato de trabalho. Corrobora este achado o fato de que a empresa tinha a prática de "compras de folgas" dos trabalhadores, conforme documentos encontrados denominados "RECIBO-FOLGAS" (Docs. 11, 12 e 13). Portanto, a empresa TRANSPORTADORA SIDER oferecia aos trabalhadores a compra dos seus períodos de descanso semanal remunerado e os induzia à aceitação.

Antes de prosseguir com a exploração, fundamentação e configuração da jornada exaustiva, cabe adentrar o tempo de espera, legalmente previsto e relevante nos serviços de transporte prestados pelos 23 motoristas resgatados.

Nos termos do art. 235-C, § 8º, da CLT (artigo com redação dada pela Lei nº 13.103/2015 - Lei dos Motoristas Profissionais), tempo de espera é o lapso temporal no qual o empregado motorista permanece aguardando carga ou descarga do veículo junto a embarcadores ou destinatários, bem como quando o produto ou mercadoria transportado é submetido à operação de fiscalização, em barreiras fiscais ou alfandegárias. O parágrafo 9º do mesmo artigo dispõe que as horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% do salário-hora normal, ou seja, não têm natureza salarial. Já o parágrafo 10 dispõe que o

tempo de espera, em nenhuma hipótese, prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário, ou seja, neste caso tem natureza salarial.

É inerente à atividade de distribuição de produtos ou mercadorias no setor de bebidas a ocorrência de longos períodos de espera para o carregamento e descarregamento de bebidas. O grande volume produzido, comercializado e distribuído no Brasil, juntamente com o elevado número de transportadoras que concorrem para os serviços de logística, fazem com que haja congestionamento de caminhões nos locais de carregamento e descarregamento de bebidas.

No presente caso, ratificando essas características do setor de bebidas, os 23 motoristas resgatados pela Inspeção do Trabalho desempenhavam suas atividades com tempo de espera relevante nos locais predefinidos para os serviços de transporte. Nesse sentido, pela análise dos “relatórios macros” e dos diários de bordo desses motoristas percebe-se que, na maioria dos serviços de transporte realizados, havia um grande tempo de espera nas unidades de carregamento e descarregamento dos produtos ou mercadorias transportados.

Assim, o tempo de espera faz parte da rotina dos serviços de transporte realizados e integra o planejamento logístico da TRANSPORTADORA SIDER, necessitando de uma estrutura operacional adequada para a prestação dos serviços contratados, na qual incluem número de caminhões e número de motoristas profissionais empregados condizentes.

O art. 235-C, §§ 10 e 11, da CLT, impõe uma natureza híbrida ao tempo de espera, já que este pode ser ora considerado como intervalo intrajornada e/ou interjornada (acima de 2 horas ininterruptas), desde que cumpridos os requisitos previstos no próprio artigo, ora considerado como jornada de trabalho, caso se alongue de modo que comprometa o cômputo da jornada diária normal de trabalho contratada.

Denota-se, por uma interpretação sistemática da lei, que o tempo de espera, efetivamente, é aquele que ultrapassa o período compreendido pela jornada normal de trabalho do motorista profissional. Nesse sentido, o tempo de espera perde sua

natureza quando integrado à jornada normal de trabalho, e assume a natureza de tempo trabalhado. Portanto, não há que se falar em tempo de espera durante o cumprimento da jornada de trabalho contratada.

Fica claro que a lei prevê um período em que o trabalhador permanece aguardando uma operação com o veículo para voltar a conduzi-lo depois de ela ser concluída. Não se trata, pois, de tempo de descanso ou de lazer, no qual o empregado tem poder de disposição para fazer o que bem entender, mas se trata de período em que precisa fiscalizar a operação realizada. Ou seja, o motorista segue ativado em estado de vigilância, até, por vezes, com o motor acionado, e, ainda, muitas vezes há a necessidade de se realizar rápidas manobras com o veículo.

Em se tratando de carga e/ou descarga, o início e/ou o término dessas operações poderão ser, potencialmente, marcados por filas até conclusão do serviço de transporte contratado. Ainda, o motorista deve ter atenção no ato da operação logística, pois são de sua responsabilidade a preparação do veículo para o carregamento e descarregamento, e a conferência da quantidade e do acondicionamento da carga, consistindo-se, sem nenhuma dúvida, em atividades acessórias vinculadas ao contrato de trabalho.

Isto posto, observa-se que a jornada de trabalho não se esgota no tempo em que o motorista executa a direção e condução do caminhão, pois compreende também aquele em que o motorista permanece à disposição de seu empregador, seja aguardando ou acompanhando o carregamento e descarregamento da carga que lhe foi confiada.

Conclui-se que, a despeito de sua natureza híbrida imposta pela lei, o tempo de espera não se confunde com tempo de repouso ou descanso, ao contrário, constitui tempo à disposição do empregado, no qual o motorista profissional permanece em estado ativo e de vigilância junto ao seu veículo, desempenhando atividades acessórias (fiscalização e acompanhamento da carga e descarga) ou, até mesmo, atividade principal ao serviço de transporte (direção e condução do veículo, mesmo que em manobras rápidas ou trechos curtos).

Por fim, ante o exposto, verifica-se que o tempo de espera presente na jornada de trabalho dos 23 motoristas profissionais resgatados na presente ação fiscal não tem potencial para mitigar a exaustividade daquela jornada. Pelo contrário, a supressão contumaz, total ou parcial, dos intervalos interjornadas e dos descansos semanais remunerados, concomitante à ampliação do tempo de espera e do tempo de condução do veículo, é que motivou a configuração da jornada exaustiva a que estavam submetidos os 23 motoristas profissionais empregados da TRANSPORTADORA SIDER.

De acordo com a CLT, em seu art. 67: "Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte." Apesar do dispositivo legal, restou comprovado que o DESCANSO SEMANAL REMUNERADO dos trabalhadores imigrantes foi totalmente suprimido, e de forma reiterada pela empresa, conforme comprovado nos relatórios individualizados em anexo.

Com relação ao INTERVALO INTERJORNADA, foram constatadas, de forma reiterada, a sua concessão parcial, menor que 08 (oito) ou 11 (onze) horas consecutivas, e a sua supressão total, conforme comprovado nos relatórios individualizados em anexo.

Importa-se observar a impossibilidade de fracionamento do intervalo interjornada, nos termos do art. 235-C, § 3º, da CLT (abaixo transcrito) e dos requisitos necessários para tal fracionamento sob a realidade dos motoristas empregados da TRANSPORTADORA SIDER.

Nessa linha, verificou-se a impossibilidade de se considerar o tempo de espera como de repouso (intervalos intrajornada e interjornada) para os 23 motoristas resgatados.

Nos termos do art. 235-C, §§ 11 e 12, da CLT, o tempo de espera que ultrapassa o lapso temporal de duas horas contínuas pode ser considerado como tempo de repouso para os fins dos intervalos de que tratam os §§ 2º e 3º do mesmo artigo, sem prejuízo do disposto no § 9º.

Existem três condicionantes apresentados pelo § 11 do art. 235-C, que devem ser cumpridos cumulativamente, para o aproveitamento do tempo de espera como intervalo intrajornada e/ou interjornada, a saber: i) lapso temporal no qual o motorista profissional empregado aguarda carga ou descarga do veículo ou fiscalização da mercadoria transportada para além de duas horas contínuas; ii) exigência, por força do contrato individual de trabalho, de que o trabalhador permaneça próximo ao veículo; e iii) oferecimento de condições adequadas no local para descanso.

Assim, estando presentes essas três condicionantes, todo o período temporal posterior indicado será considerado como tempo de repouso, computando-se os intervalos intrajornada (de uma hora para refeição e descanso), previsto no § 2º do art. 235-C, e interjornada (de onze horas para repouso), com previsão no § 3º do mesmo artigo, ambos da CLT.

No presente caso, a despeito da constatação da ocorrência de tempo de espera acima de 2 horas consecutivas, sem nenhuma dúvida, a TRANSPORTADORA SIDER descumpre pelo menos dois condicionantes. Nesse sentido, após análise dos contratos individuais de trabalho dos 23 motoristas resgatados pela Inspeção do Trabalho, verificou-se que não há nenhuma previsão pactuada que exija a permanência dos motoristas junto ao respectivo veículo durante o tempo de espera. Ainda, o oferecimento de “condições adequadas” no local para descanso implica em conceder ao motorista o direito de se desconectar do trabalho neste período, para que possa efetivamente usufruir do descanso. No entanto, de forma diversa, verificou-se que os 23 motoristas resgatados, durante o tempo de espera nos locais de carregamento e descarregamento da carga ou no próprio pátio/garagem da TRANSPORTADORA SIDER em Jacaré/SP, permaneciam em estado ativo e de vigilância junto ao seu veículo, desempenhando atividades acessórias (fiscalização e acompanhamento da carga e descarga) ou, até mesmo, atividade principal ao serviço de transporte (direção e condução do veículo, mesmo que em manobras rápidas ou trechos curtos).

Portanto, constatado o descumprimento de dois condicionantes do § 11 do art. 235-C, da CLT, o tempo de espera ocorrido na execução dos serviços de

transporte pelos 23 motoristas resgatados não pode ser aproveitado como tempo de repouso ou descanso (intervalos intrajornada e/ou interjornada).

Cita-se a legislação que dispõe sobre o assunto:

Art. 235-C da CLT, § 3º: Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Art. 67-C, § 3º, do CTB - Código de Trânsito Brasileiro: O condutor é obrigado, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, a observar o mínimo de 11 (onze) horas de descanso, que podem ser fracionadas, usufruídas no veículo e coincidir com os intervalos mencionados no § 1º, observadas no primeiro período 8 (oito) horas ininterruptas de descanso.

Tivemos acesso aos celulares usados pelos programadores, na sede da SIDER, onde pudemos ouvir alguns áudios e ler algumas mensagens escritas no aplicativo whatsapp, trocados no grupo mantido entre os motoristas venezuelanos e os programadores de viagem da SIDER. Estas mensagens demonstram a pressão sofrida pelos motoristas para não seguirem trabalhando, mesmo depois de um dia inteiro de labor, e ainda que já demonstrando sofrer os efeitos da exaustão. Em um dos áudios, um dos motoristas argumenta que descarregou em Petropolis/RJ às 21h00, depois de um dia inteiro dirigindo, e por essa razão não poderia atender ao comando do programador, para imediatamente seguir viagem para Extrema/MG, onde deveria estar às 6h00 da manhã do dia seguinte, para novo carregamento. O trabalhador recusou-se a atender à ordem, ao que recebeu outro áudio do programador, aqui transcrito:

PROGRAMADOR: "É ordem do [REDACTED] você sabe quem é o [REDACTED]? É o chefe entendeu, ele é que manda na programação, e ele que falou que é para voltar vazio e carregar em Extrema, entendeu? Não tem o que eu fazer." MOTORISTA: No es que yo no quiera, haga lo que quiera, (...) alarme su carro, pois somos nosotros que estamos montados aqui, que manden otro chofer, que me mandem

embora se ustedes quieren, (...) aqui somos motoristas, no animales ni tampoco esclavos, porque no voy a salir corriendo, ni que mande [REDACTED] (...) asi mesmo lo digo, e buenas noches."

Outros relatos mostram que outro trabalhador foi acionado após 3 horas de gozo de "pernoite", relatando que "casi no mas podia" (não estava mais aguentando). "no tenemos descanso, tenemos que trabajar dia e la noche por igual, todo el tiempo bajo pression, que tiene que ir rapido, que tiene que amanecer ya, por que no ay descargado". " (...) paramos en la garaje de Jacarei, e muy poco, porque al llegar ai mismo tiene que salir, ir embora a la via e descansar en la carreta". "Tu te puede imaginar desde las quatro de la manana, hasta las doze de la noche, quantas horas de trabajo son? PROGRAMADOR: "O egates já foi feito na sua placa para carregar hoje, eu não posso furar o pedido eu preciso que o Sr carregue esse pedido hoje e depois pode da o pernoite". MOTORISTA: "E você puede hacer lo que quiera hacer (SOM DE ALARME LIGADO AO FUNDO), você puede hacer lo que mejor le parezca". PROGRAMADOR: "Vou ligar a sirene pois não easta me respondendo" MOTORISTA: (SOM DE ALARME LIGADO AO FUNDO): "Agora vou te falar algo, [REDACTED] boa noche, voce puede mandar un agendamiento pa manana cedo, yo no voy a cargar no, voy dormir oyo? E su sirena puede ficar toda la noche ligada, belessa, hasta manana, falo rapaz. Recuerda, todo trabajador tem que pegar PERNOCHE, PERNOCHE, dá pra entender? Hasta manana" PROGRAMADOR: "O pedido é para hoje meia noite". MOTORISTA: "Podem, podem falar, fala! Ya és 21 horas hasta ma'nana cedo." PROGRAMADOR: "Blz então Vou avisar o [REDACTED] [REDACTED] UM DOS DONOS DA EMPRESA). MOTORISTA: "Hermano és mi Derecho respetalo si". PROGRAMADOR: "Eu Falei com ele e ele pediu para vc carregar. Ninguém está negando de vc fazer sua pernoite. Mas carrega primeiro e depois faz a pernoite".

As graves violações ao direito de gozo do descanso dos trabalhadores resgatados, praticadas pela empresa, são ainda mais severas quando analisadas conjuntamente com o fato de o empregador não ter concedido alojamento, o que culminou com a "moradia" dos empregados na cabine/boleia do caminhão durante um longo período ou durante todo o contrato de trabalho. Além do não fornecimento de alojamento configurar um engano da proposta de trabalho, conforme já foi acima

mencionado, a condição de não possuírem residência e de fazerem do caminhão os seus locais de moradia criou situação favorável à empresa para a prática da "compra de folgas". Restou comprovado, aos Auditores Fiscais do Trabalho, que todos esses elementos, conjuntamente, configuraram abuso da vulnerabilidade dos trabalhadores imigrantes, os quais foram mantidos por um longo período ou durante todo o contrato de trabalho residindo no caminhão, devido ao fato de "não terem para onde ir", conforme mencionado em depoimento do [REDACTED] responsável pela empresa TRANSPORTADORA SIDER.

Pelos trabalhadores, há menções em depoimentos prestados, sobre os prejuízos à saúde e segurança em decorrência da falta do descanso necessário para a recuperação da força laboral. Em entrevistas aos Auditores Fiscais do Trabalho, relatam que não tinham tempo sequer para o asseio pessoal, e que alguns deles estavam doentes porque não dormiam. Que havia, até mesmo, restrições para encontro com os familiares dos motoristas que tinham esposa e filhos em Jacareí/SP, obrigando-os a saírem escondido da garagem da TRANSPORTADORA SIDER, depois das 23h, para poderem encontrá-los, pois a eles não era concedido nem um dia descanso na semana.

De acordo com o trabalhador [REDACTED] Que explicaram que os motoristas trabalhariam 60 dias corridos, sem folgas, período após o qual teriam 8 dias de descanso; (...) Que antes de alugar uma casa morou na carreta por 1 ano e 1 mês; Que tomava banho nos postos de gasolina e que fazia suas necessidades fisiológicas na estrada e nos postos; (...) Que ainda continua dormindo na carreta pois a casa que alugou não possui móveis; (...) Que há muitos tempos de espera que precisam ser anotados nos tablets; QUE os tempos de espera correspondem ao momento em que está nas filas para carregar ou descarregar as cargas nas empresas AMBEV ou HEINEKEN; QUE durante o tempo de espera deve ficar ao volante atento para não perder o lugar na fila, ligando e desligando a carreta, até a chegada nas docas; QUE quando chega na doca os ajudantes finalizam a carga e descarga, período em que deve se manter atento e realizar atividades como movimentar as laterais da lona, abrindo-a e fechando-a; QUE o processo de carga e descarga pode levar cerca de 30 min e que durante esse tempo o motorista deve acompanhar todo o processo; Que tem queixas de dor

nos ossos e nas costas em razão da jornada de trabalho; Que não procurou um médico para resolver as enfermidades; Que não toma nenhum psicotrópico quando se sente cansado dirigindo; Que já cochilou dirigindo algumas vezes e prefere parar para não ter um acidente; Que algumas vezes parou a carreta pois estava com sono e o alarme foi acionado; (...) Que desde que começou a trabalhar na SIDER não descansou nenhum dia (24h), pois a empresa oferece a opção de vender as folgas; Que trabalha normalmente em todos os feriados como Natal e Ano novo, sempre com a mesma jornada de trabalho (das 04h às 22h); Que sempre vende as folgas para ajudar à família." Pelo trabalhador [REDACTED] [REDACTED] "Que começa a trabalhar às 04h30 da manhã e a depender da distância da viagem, se uma viagem for curta, para as 11h da manhã; QUE os tempos de espera correspondem ao momento em que está nas filas para carregar ou descarregar as cargas nas empresas AMBEV OU HEINEKEN; QUE durante o tempo de espera deve ficar ao volante atento para não perder o lugar na fila, ligando e desligando a carreta, até a chegada nas docas; QUE é perigoso nos tempos de espera pois podem ser assaltados; Que não tem problema com o pagamento da empresa pois cumpre seus horários; Que em janeiro do ano corrente realizou uma viagem saindo da garagem [da empresa SIDER] de Jacareí, carregado na Cervejaria Heineken em Jacareí, percorrendo um trecho aproximado de 800 km até Campos dos Goytacazes/RJ; Que chegou ao destino aproximadamente 19h30, que imediatamente recarregou em um depósito da Heineken em Campos dos Goytacazes; Que foi informado pelo [REDACTED] coordenador de programação de viagem da empresa SIDER, que deveria imediatamente dirigir-se a Itu/SP, percorrendo aproximadamente 1100 km para descarregar às 14h e as 16h carregar na fábrica da Heineken com destino a Mogi Guaçu/SP; Que falou que se recusava pois tinha sono; Que após esse fato fez um pernoite das 21h às 04h; Que sabe que essa situação relatada acontece com todos os trabalhadores;" Pelo trabalhador [REDACTED] [REDACTED] "Que só começou a folgar quando sua família chegou a Limeira, passou a trabalhar 30 dias direto seguidos de 4 dias de folga; Que quando chega no cliente para carregar não sabe quanto tempo ficará esperando para carregamento, costuma dormir no caminhão com um dispositivo que o chama quando está na hora da carga; Que o carregamento costuma demorar uma hora; Que assim que termina o carregamento fica sabendo do local para

onde deve levar a carga; Que muitas vezes está sem o descanso adequado, mas tem que sair direto para do cliente para uma viagem que pode perdurar por toda a noite; Que o sono é traiçoeiro; Que quando fala para a empresa que precisa descansar, a empresa autoriza, mas sabe que não é assim com outros trabalhadores; Que acha que é tratado diferente dos demais porque já trabalhou com transporte de bebidas na Venezuela, para COCA COLA, PEPSI COLA e algumas cervejarias, e que já sabe como é o sistema, portanto faz tudo direitinho".

A jornada exaustiva não se configura apenas por meio da ocorrência de muitas horas ininterruptas de trabalho, mas também pela não concessão do descanso adequado e/ou evidente ou potencial risco à saúde e segurança do trabalhador, o que pode estar associado à impossibilidade de conciliação do trabalho com a vida social. Nocasos em tela, a jornada exaustiva é configurada pela ocorrência conjunta dos seguintes elementos: supressão reiterada e contumaz do descanso semanal remunerado; supressão e concessão parcial, de maneira habitual, do intervalo interjornada; e não fornecimento de alojamento aos trabalhadores o que ocasionou a moradia dos obreiros na boléia do caminhão. Tudo isso foi praticado pela empresa por meio do abuso de vulnerabilidade da condição de imigrantes dos empregados resgatados.

Nesse diapasão, cita-se algumas jurisprudências que vão ao encontro do constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho na presente ação fiscal:

Processo RR-922-11.2015.5.17.0101, Sessão de julgamento de 17/05/2017 (DEJT 02/06/2017): "No caso concreto, a delimitação fática do TRT evidencia que os registros de jornadas dos obreiros demonstram que embora em alguns dias o reclamante cumprisse jornada mais reduzida, em outros tantos estava submetido a jornadas exaustivas, como no dia 7/1/2014, quando cumpriu jornada das 6h35min até as 23h20min, por exemplo (fl. 1742), e que, além disso, o reclamante laborava por longos períodos sem folgas, tinha intervalos interjornadas e intrajornada suprimidos, bem como trabalhava em vários feriados (grifo nosso) (fl. 1742), a demonstrar que ele vivia não apenas do trabalho, mas para o trabalho, tendo objetivamente limitadas suas atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas ou quaisquer outras desenvolvidas fora do ambiente laboral (grifo nosso) (fl. 1743).

Recurso Ordinário 00106023620205030068MG 0010602-36.2020.5.03.0068 pela Relatora: [REDACTED] Orsini, Data de Julgamento: 20/03/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/03/2021. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DIREITO AO LAZER. DANO EXISTENCIAL. O direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais. Consiste numa forma de realização material e espiritual do ser humano. Refere-se à dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, e a valores indisponíveis, em especial aqueles pertencentes à esfera da personalidade, dado que funciona como identificação do indivíduo

na sociedade. Assim, é justo que o obreiro tenha assegurado o exercício do direito ao lazer, como necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo (grifo nosso), e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive. A jornada de trabalho excessiva, ao tolher o trabalhador do convívio familiar e social, viola o direito ao lazer e ao descanso e, por consequência, o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (grifo nosso) (artigo 1º, III, da CR/88) caracterizando dano existencial, portanto, passível de reparação. (grifo nosso)

Os responsáveis pela empresa TRANSPORTADORA SIDER mencionaram praticar, como "jornada ordinária" de trabalho de seus empregados motoristas de carreta, o regime de 30 (trinta) dias corridos por 4 (quatro) dias de folga. Ocorre que a jornada de 30 (trinta) dias corrido por 4 (quatro) dias de folgas não era a jornada "ordinária" dos empregados imigrantes, pois a estes eram oferecida a "compra de folgas" para que permanecessem trabalhando ininterruptamente. Portanto, o regime "ordinário" de jornada, de per si ilegal, determinada pela empresa SIDER aos seus empregados, não foi aplicado durante quase todo o período trabalhado pelos imigrantes.

Neste contexto, vale realçar o fato de que o próprio regime de trabalho, supostamente "ordinário" e executado pelos obreiros da empresa SIDER, não tem previsão legal e extrapola os limites da jornada de trabalho e de descanso previstos na legislação trabalhista.

No que tange à possibilidade de cumulação de descansos semanais remunerados, há a seguinte previsão na CLT:

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015).

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015).

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos. (Incluído pela Lei nº 13.103, de 2015)

A interpretação literal destes dispositivos da CLT vai ao encontro da possibilidade de, no caso de motoristas que realizam VIAGENS DE LONGA DISTÂNCIA COM DURAÇÃO SUPERIOR A 7 DIAS, cumulação de até 3 (três) descansos semanais consecutivos (num total de 90 horas + 30 horas - decorrente do fracionamento do descanso de 35 horas para o motorista de longa distância - o que totalizará um descanso de 120 horas, ou seja, 5 dias seguidos), os quais devem ser concedidos na quarta semana.

Nesse ponto, é oportuno mencionar a explanação de [REDACTED]

[REDACTED]

"Assim, quando do fim da viagem, além de descansar 8 (oito) horas entre o antepenúltimo dia de viagem e o penúltimo dia de viagem e 8 (oito) horas entre o penúltimo dia de viagem e o último dia de viagem, ao retornar à matriz/filial ou aos seu domicílio, o motorista profissional terá o direito de gozar um total de 5 (cinco) dias de folga seguidos, decorrentes do acúmulo de 3 (três) descansos de 30 (trinta) horas cada, ou seja, 90 (noventa) horas, mais 30 (trinta) horas de descanso referentes à quarta, e última, semana, cujo gozo não pode ser acumulado, devendo ser concedido de imediato, resultando no total de 120 horas/24 horas = 5 dias." ([REDACTED])

[REDACTED] A Nova Lei do Motorista Profissional e os Direitos Fundamentais. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019, pág. 226)

Portanto, conclui-se, a partir da lei e das argumentações acima, que apesar de a CLT considerar, POR EXCEPCIONALIDADE, legal a cumulação de descansos semanais remunerados no caso de VIAGENS DE LONGA DISTÂNCIA COM DURAÇÃO SUPERIOR A 7 DIAS, a empresa demonstrou ter instituído como ORDINÁRIA situação que EXORBITA A REGRA EXCEPCIONAL da CLT, pois: o regime de viagens realizadas pelos 23 empregados da TRANSPORTADORA SIDER, resgatados na presente ação fiscal pela Inspeção do Trabalho, não se enquadra em VIAGENS DE LONGA DISTÂNCIA COM DURAÇÃO SUPERIOR A 7

DIAS; e é ilegal a concessão de apenas 4 (quatro) dias de descanso após a realização de jornada de 30 (trinta) dias consecutivos de trabalho.

A Inspeção do Trabalho, ratificando e fundamentando tudo o que foi exposto até aqui, analisou e auditou todos os “relatórios macros” e diários de bordo dos 23 trabalhadores motoristas resgatados. Tal análise e auditoria se deram nas jornadas de trabalho, nos intervalos para descanso e nos descansos semanais remunerados referentes a todo o período do contrato de trabalho de cada motorista resgatado.

O procedimento de auditoria cotejou as informações fornecidas pelo sistema eletrônico de controle de jornada (“relatórios macros”) com as informações fornecidas pelos diários de bordo para cada um dos 23 trabalhadores. Verificou-se que as informações apontadas pelos motoristas no sistema eletrônico são, na realidade, transpostas por eles em momento posterior para os respectivos diários de bordo. Assim, em relação aos controles de jornada adotados pela empresa, os diários de bordo são um espelho dos “relatórios macros”, sendo que aqueles podem conter apenas erros formais, mas não materiais.

De fato, após a devida análise dos diários de bordo, verificaram-se alguns indícios de erros dos motoristas na transposição dos dados e anotações manuais, como a falta de alguns apontamentos para determinados períodos. No quadro abaixo, que resume a análise e auditoria de determinado período, indícios de erros (falta de apontamentos), como medida de cautela, foram considerados como dias não trabalhados. No entanto, não é possível afirmar que em tais períodos não houve, de fato, nenhum trabalho exercido pelo motorista.

O quadro abaixo resume a auditoria trabalhista realizada na duração do trabalho dos 23 motoristas resgatados, com base nos “relatórios macros” e nos diários de bordo apresentados pela TRANSPORTADORA SIDER. Em relação aos diários de bordo, todos foram devidamente considerados, com relação aos “relatórios macros”, não foram considerados apenas aqueles que poderiam fornecer informações indevidas e relativas a determinado motorista. Isto se deve ao fato de esses relatórios serem gerados por placa de veículo, e não por motorista, ocorrendo situações em que um mesmo veículo foi conduzido por mais de um motorista, o que

prejudicaria a análise e auditoria de jornada e descanso ao longo do período considerado.

Assim, durante os procedimentos de auditoria, foram consideradas todas as variáveis inerentes à atividade de transporte rodoviário de cargas, bem como à sua execução, e tomados os devidos cuidados para que todas as informações fornecidas, levantadas e consideradas no curso da ação fiscal fossem fidedignas e representassem a realidade dos fatos.

Isso posto, passa-se à análise das informações resumidas no quadro resumo abaixo, as quais traduzem parte das constatações e irregularidades trabalhistas descritas até aqui.

O quadro contempla análise e auditoria analítica dos dados de jornada, intervalo e descanso dos 23 trabalhadores resgatados referentes ao período de outubro/2020 a fevereiro/2021. Em relação aos demais períodos do contrato de trabalho desses trabalhadores foram realizadas análises amostrais, as quais confirmaram todas as constatações da Inspeção do Trabalho advindas da análise analítica mencionada (período de 10/2020 a 02/2021) e que estão descritas no quadro resumo abaixo.

Adentrando as informações do quadro, levantadas e auditadas pela Inspeção do Trabalho, verifica-se que, no período considerado (total de dias analisados), NÃO FOI CONCEDIDO NENHUM DSR AOS 23 TRABALHADORES MOTORISTAS. Ainda, quase que em sua totalidade, O INTERVALO INTERJORNADA DEVIDO AOS 23 TRABALHADORES MOTORISTAS FOI SUPRIMIDO TOTAL OU PARCIALMENTE.

Repisa-se que a Auditoria-Fiscal do Trabalho apurou e constatou que os dados apresentados no quadro abaixo representam condições de trabalho, no caso a duração do trabalho (jornada, intervalo e descanso), presentes desde o início dos respectivos contratos de trabalho dos 23 motoristas profissionais, ou seja, DURANTE TODO O CONTRATO DE TRABALHO ESSES TRABALHADORES FORAM SUBMETIDOS À JORNADA EXAUSTIVA.

Dessa forma, frente às informações apresentadas no quadro resumo abaixo, restam incontroversas as reiteradas irregularidades trabalhistas nas jornadas e nos períodos de descanso dos 23 motoristas resgatados, configurando-se, assim, nos termos da legislação vigente, JORNADA EXAUSTIVA E CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO.

Análise OGR e Interjornada - QUADRO RESUMO
OGR e Interjornada

QUADRO RESUMO

INTERVALO INTERJORNADA e DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Análise da expressão TOTAL ou PARCIAL dos intervalos e dos descansos

Nº	MOTORISTA DE CURSITA	ADMISSÃO	Total de dias analisados	1) DSR concedidos	2) Dias não trabalhados	Dias efetivamente trabalhados (*)	3º Interjornada regular 311h	4º Interjornada irregular 300h e 411h	5º Interjornada irregular 400h	6º Interjornada irregular expressão total	Intervalos interjornadas expressões total ou parciais	% expressão total ou parcial dos intervalos interjornadas
1	[REDACTED]	07/07/2020	89	ZERO	ZERO	89	ZERO	33	35	21	89	100%
2	[REDACTED]	16/10/2020	89	ZERO	3	86	12	43	23	8	74	86%
3	[REDACTED]	07/07/2020	91	ZERO	ZERO	91	12	51	23	5	79	87%
4	[REDACTED]	23/10/2020	84	ZERO	15	69	11	17	24	17	58	84%
5	[REDACTED]	26/06/2020	90	ZERO	ZERO	90	5	45	28	12	85	94%
6	[REDACTED] ago	05/02/2020	89	ZERO	ZERO	89	ZERO	48	36	5	89	100%
7	[REDACTED]	05/02/2020	89	ZERO	ZERO	89	7	50	26	6	82	92%
8	[REDACTED] jan	05/02/2020	90	ZERO	1	89	5	16	27	41	84	94%
9	[REDACTED] fevereiro	02/07/2020	89	ZERO	ZERO	89	8	34	32	15	81	91%
10	[REDACTED] a	21/07/2020	38	ZERO	ZERO	38	3	8	6	19	35	92%
11	[REDACTED]	18/05/2020	30	ZERO	ZERO	30	ZERO	7	15	8	30	100%
12	[REDACTED]	14/10/2020	90	ZERO	1	89	6	28	45	10	83	93%
13	[REDACTED]	05/11/2020	89	ZERO	6	83	9	21	32	21	74	89%
14	[REDACTED]	05/10/2020	90	ZERO	4	86	ZERO	29	40	17	86	100%
15	[REDACTED]	18/04/2019	92	ZERO	1	91	1	29	59	2	90	99%
16	[REDACTED]	09/10/2020	88	ZERO	ZERO	88	ZERO	46	39	3	88	100%
17	[REDACTED]	08/10/2020	82	ZERO	4	78	6	44	15	13	72	92%
18	[REDACTED] a	05/02/2020	92	ZERO	10	82	4	38	26	14	78	95%
19	[REDACTED]	12/05/2020	85	ZERO	1	84	4	34	32	14	80	95%
20	[REDACTED] ades	21/07/2020	47	ZERO	ZERO	47	3	19	21	4	44	94%
21	[REDACTED]	23/04/2020	91	ZERO	3	88	4	28	45	11	84	95%
22	[REDACTED]	12/05/2020	90	ZERO	3	87	9	33	29	16	78	90%
23	[REDACTED] Cruz	12/05/2020	91	ZERO	9	82	6	26	39	11	76	93%

(*) Dias efetivamente trabalhados, com apontamento nas macros (treinamento) e diários de bordo.

Por fim, registra-se que foi também constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho a existência de RISCO GRAVE E IMINENTE à saúde e à segurança dos trabalhadores imigrantes, motoristas de carreta da TRANSPORTADORA SIDER, em decorrência da evidente prática de JORNADA EXAUSTIVA, caracterizada principalmente pela supressão total e contumaz do descanso semanal remunerado e pela supressão total ou parcial, de forma reiterada, do intervalo interjornada, agravados pela moradia do trabalhador, durante longo período, ou durante todo o contrato de trabalho, na cabine/boleia do caminhão. Devido à constatação do RISCO GRAVE E IMINENTE, houve INTERDIÇÃO PARCIAL (TERMO DE INTERDIÇÃO Nº 4.047.780-1 - em anexo) do setor de serviço de transporte de carga, contemplando, exclusivamente, a atividade exercida pelos 23 motoristas carreteiros imigrantes resgatados na presente ação fiscal.

7.3 CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO PARA REPOUSO E DESCANSO

A presente auditoria trabalhista constatou que os 23 (vinte e três) trabalhadores, além de submetidos à JORNADA EXAUSTIVA, também foram submetidos a CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO PARA REPOUSO E DESCANSO.

Primeiramente, faz-se necessário mencionar a vulnerabilidade prévia a que os 23 trabalhadores estavam submetidos, tendo muitos deles vivenciado, antes de conseguirem uma vaga de trabalho no Brasil, a falta de moradia, de condições mínimas de subsistência e a separação involuntária dos familiares que permaneceram na Venezuela. Dos 23 motoristas resgatados, 22 são imigrantes de nacionalidade venezuelana que migraram de forma forçada ao Brasil em decorrência da crise que o país sulamericano enfrenta.

Abusando da condição de migrante e da vulnerabilidade prévia desses trabalhadores, a empresa TRANSPORTADORA SIDER lhes apresentou proposta enganosa de emprego, a qual contemplava, além da almejada vaga de trabalho,

alojamento e ajuda para o deslocamento de suas famílias para a cidade de Limeira/SP.

Chegando ao local de destino, os trabalhadores se depararam com uma situação laboral na qual houve flagrante abuso, pela empresa, da vulnerabilidade a qual estavam submetidos. Foi-lhes imposta jornada de trabalho com gravíssima supressão de descansos. O empregador tinha a prática de ofertar-lhes a compra dos DSR para que permanecessem trabalhando em regime praticamente de jornada ininterrupta.

Foi constatado, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que a “compra de folgas” constituiu flagrante abuso da vulnerabilidade e da condição de imigrantes dos trabalhadores resgatados. O não fornecimento de alojamento aos trabalhadores favorecia a empresa quando da oferta de dinheiro em troca das folgas. Ademais, a “compra de folgas” mantinha o trabalhador em tempo integral junto à carreta do empregador e disponível às atividades laborais de forma ininterrupta.

Quanto ao não fornecimento de ALOJAMENTO pelo empregador, cabem algumas considerações acerca do descumprimento, tanto por parte da contratada quanto pelos contratantes, da legislação de saúde e segurança do trabalho vigente e aplicável ao presente caso.

Para a efetivação dos direitos à limitação da jornada e ao descanso do motorista profissional, e como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, deve ser disponibilizado local adequado e seguro. Nesse sentido, o art. 9º, caput, da Lei nº 13.103/2015 dispõe: “Art. 9º. As condições de segurança, sanitárias e de conforto nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e rodoviário de cargas terão que obedecer ao disposto em normas regulamentadoras pelo ente competente.”

Já o § 4º do mesmo artigo 9º (Lei nº 13.103/2015) assalta a estrita observância das Normas Regulamentadoras em relação à obrigatoriedade da disponibilização de ALOJAMENTO no local de repouso e descanso dos motoristas profissionais quando o local for de propriedade do transportador ou

quando este mantiver com o proprietário contrato que o obrigue a disponibilizar locais de espera e repouso aos motoristas profissionais.

Dessa forma, a Norma Regulamentadora a ser observada é a de nº 24 (NR 24 - Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho), cujo item 24.7 trata de ALOJAMENTO.

Neste diapasão, a Portaria SEPRT nº 1.343/2019 vem para estabelecer as condições mínimas de segurança, sanitárias e de conforto que devem ser observadas nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais.

O local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas resgatados, tratado na presente ação fiscal, é o pátio/garagem da empresa TRANSPORTADORA SIDER, que se localiza no endereço Av. Industrial, 241, Jardim Emília, Jacareí/SP. Em entrevista com os trabalhadores, durante inspeção "in loco" no pátio/garagem, eles mencionaram que geralmente há fila para tomar banho, sobretudo às 6h da manhã, quando é a hora de saída dos caminhoneiros e que, todos os que utilizam do local para pernoite, dormem dentro do caminhão porque não há camas (alojamento).

Os Auditores-Fiscal do Trabalho constataram que houve infração à Portaria SEPRT nº 1.343/2019 e à Norma Regulamentadora nº 24 em decorrência do NÃO FORNECIMENTO DE ALOJAMENTO no local, bem como pelos motivos expostos abaixo:

- a) Falta de fornecimento de água potável, conforme condições verificadas no primeiro dia de inspeção "in loco" (03/03/2021) no pátio/garagem;
- b) Local para refeições em desacordo com os itens 24.5.2, 24.5.2.1 e 24.5.3 da NR-24 e com o previsto na Portaria 1.343/2019. Constatou-se subdimensionamento em relação à quantidade de motoristas que utilizam o local e à capacidade de atendimento do pátio/garagem;
- c) Disponibilização de instalação sanitária em desacordo com a proporção mínima de uma para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, separadas por sexo. Foi constatada, no local, apenas uma instalação sanitária, com um

chuveiro, a qual era utilizada de forma indiscriminada por homens e mulheres. Ademais, o lavatório, vaso sanitário e chuveiro ficavam todos localizados dentro de uma mesma estrutura (foto abaixo), de forma que, quando a porta do local estava fechada, para garantia da privacidade do usuário, impossibilitava a utilização de qualquer deles por outra pessoa;

- d) Deixar de manter os locais de trabalho (pátio/garagem) em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. O local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas resgatados, em sua maior parte, não era pavimentado e não possuía piso compatível e adequado que permitisse a manutenção do estado de higiene. Em uma das visitas "in loco", realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, havia chovido e portanto foi encontrada muita lama por todo o pátio/garagem (fotos abaixo), o que ocasionava sujeira considerável nos sanitários, no refeitório e no local para aquecimento das refeições e para lavagem e higienização dos pertences dos trabalhadores;
- e) Instalações elétricas improvisadas, o que constituía risco de choque elétrico (fotos abaixo);
- f) Mantiveram o pátio/garagem construído em desacordo com os requisitos estabelecidos nos itens 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR 24, quais sejam:
- ter cobertura adequada e resistente, que proteja contra intempéries;
 - ter paredes construídas de material resistente;
 - ter pisos de material compatível com o uso e a circulação de pessoas;
 - possuir iluminação que proporcione segurança contra acidentes.

As fotos abaixo demonstram o descumprimento desses itens pela empresa TRANSPORTADORA SIDER:



Foto 01: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Estrutura precária, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa. Local onde funcionava o refeitório, lavanderia e aquecimento de refeições. A única geladeira não funcionava.



Foto 02: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Foto do pátio onde ficavam os caminhões, tirada de dentro da estrutura precária da FOTO 01. O local também servia para secagem das roupas após higienização.



Foto 03: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Estrutura precária, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa. Local onde funcionava o refeitório, “lavanderia” aquecimento de refeições. O local também servia para secagem das roupas após higienização.



Foto 04: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Estrutura precária, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa. Local onde funcionava o refeitório, “lavanderia”, aquecimento de refeições.



Foto 05: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Estrutura precária, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa. Local onde funcionava o refeitório, "lavanderia", aquecimento de refeições. A única geladeira não funcionava. Na primeira visita da Inspeção do Trabalho, não havia bebedouro ou filtro de água; após exigência da fiscalização, foi instalado um bebedouro no local.



Foto 06: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Estrutura precária, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa. Local onde funcionava o refeitório, "lavanderia" e aquecimento de refeições. A única geladeira não funcionava.



Foto 07: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Instalação elétrica improvisada. Estrutura precária, com telhas sobre madeira, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa.



Foto 08: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Instalação elétrica improvisada. Estrutura precária, com telhas sobre madeira, com iluminação precária, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa.



Foto 09: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Instalação elétrica improvisada e desprotegida. Estrutura precária junto a rede elétrica, no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa.



Foto 10 - PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Instalação elétrica improvisada e desprotegida. Estrutura precária no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa.



Foto 11: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Instalação elétrica improvisada e desprotegida. Estrutura precária no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa.



Foto 12: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Trabalhadores se alimentando em condições precárias sob a estrutura da carreta parada no pátio/garagem. Terreno com muita lama após chuva.



Foto 13: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Trabalhador preparando refeição em condições precárias sob a estrutura da carreta parada no pátio/garagem. Terreno com muita lama após chuva.



Foto 14: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Trabalhador preparando refeição em condições precárias sob a estrutura da carreta parada no pátio/garagem. Terreno com muita lama após chuva.



Foto 15: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Local onde os motoristas profissionais empregados da empresa estacionavam as carretas para espera, repouso e descanso. Terreno com muita lama após chuva.



Foto 16: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Única instalação sanitária existente no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa, utilizada por homens e mulheres. Dentro da única estrutura havia 1 (um) lavatório, 1 (um) vaso sanitário e 1 (um) chuveiro.

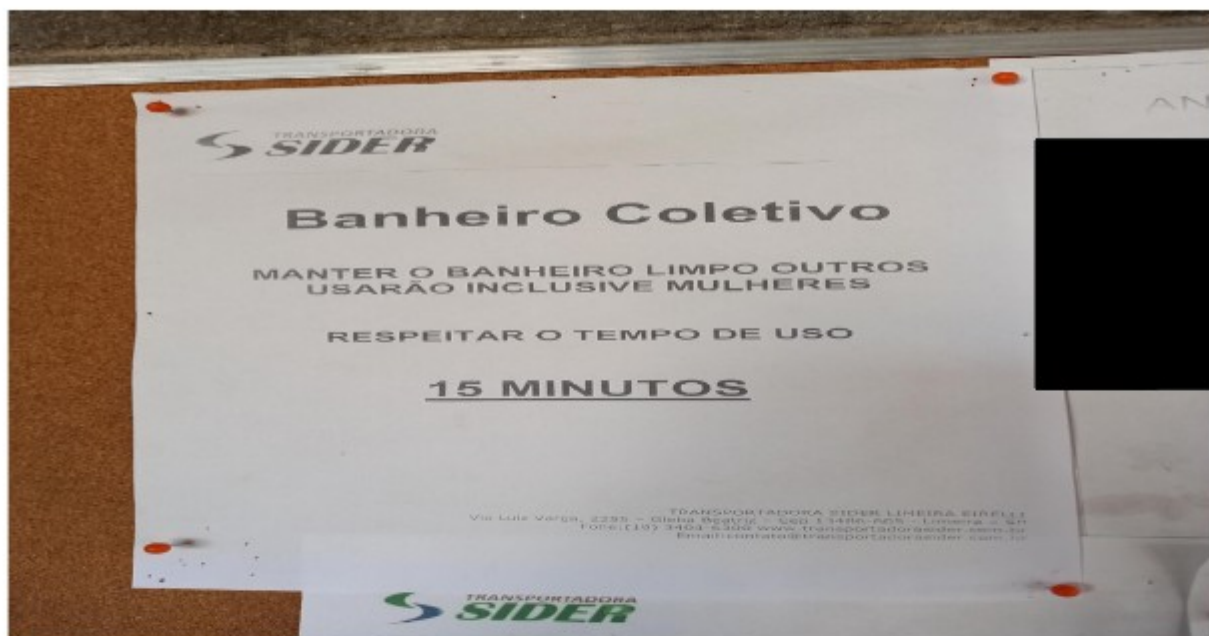


Foto 17: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Aviso, afixado no mural existente no local para refeições, com orientações e regras sobre o uso do banheiro coletivo. Única instalação sanitária utilizada por homens e mulheres.



Foto 18: Pátio/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Única instalação sanitária existente no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa, utilizada por homens e mulheres. Dentro da única estrutura havia 1 (um) vaso sanitário junto ao chuveiro.



Foto 19: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Única instalação sanitária existente no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa, utilizada por homens e mulheres. Dentro da única estrutura havia 1 (um) chuveiro e espelho improvisado.



Foto 20: PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Única instalação sanitária existente no local de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais empregados da empresa, utilizada por homens e mulheres. Dentro da única estrutura havia 1 (um) lavatório, sem sabonete e sem papel.



Foto 21: Cabine/Boleia de carreta estacionada no PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Cama da cabine/boleia do caminhão com pertences do motorista. O caminhão constituiu-se em residência/moradia dos 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados na ação fiscal.



Foto 22: Cabine/Boleia de carreta estacionada no PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Cabine/boleia do caminhão com cama, pertences, água para beber e toalhas do motorista. O caminhão constituiu-se em residência/moradia dos 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados na ação fiscal.



Foto 23: Cabine/Boleia de carreta estacionada no PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Cama da cabine/boleia do caminhão/carreta. O caminhão constituiu-se em residência/moradia dos 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados na ação fiscal.



Foto 24: Cabine/Boleia de carreta estacionada no PÁTIO/GARAGEM da empresa TRANSPORTADORA SIDER. Cabine/boleia do caminhão com varal utilizado pelo motorista para pendurar toalhas e roupas. O caminhão constituiu-se em residência/moradia dos 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados na ação fiscal.

Ante a tudo o que foi constatado e demonstrado, verifica-se a existência de CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO PARA REPOUSO E DESCANSO a que os 23 (vinte e três) trabalhadores motoristas resgatados foram submetidos. Como consequências dessas condições de trabalho, temos:

- 1) Prejuízos extremos à higidez física e mental dos trabalhadores devido à supressão reiterada do descanso semanal remunerado e da ausência de adequado gozo do intervalo interjornada, o que constituiu risco grave e iminente à vida do trabalhador, o que foi objeto de Interdição Parcial do Setor de Serviço de Transporte de Cargas (termo em anexo) da TRANSPORTADORA SIDER;
- 2) Impossibilidade de usufruírem de descanso reabilitador adequado, não somente pela JORNADA EXAUSTIVA à qual estavam submetidos, mas também pelo fato de não poderem desfrutar de um ALOJAMENTO com condições para tanto, sendo que, ao contrário disso, dispunham apenas da cabine/boleia do caminhão, a qual foi utilizada como moradia durante um longo período ou durante todo o contrato de trabalho;
- 3) Insegurança viária, com risco à vida das pessoas que transitam nas rodovias brasileiras. Portanto, as CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL PARA REPOUSO E DESCANSO a que os 23 motoristas resgatados estavam submetidos representam, além de risco grave e iminente aos próprios trabalhadores, risco à integridade física de toda a sociedade.

Concluiu-se, portanto, que os 23 trabalhadores motoristas resgatados na presente ação fiscal estavam submetidos a CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DO LOCAL DESTINADO PARA REPOUSO E DESCANSO, as quais, concomitantemente à JORNADA EXAUSTIVA a que estavam submetidos, potencializaram e agravaram os danos à saúde e à segurança dos trabalhadores, atingindo seus direitos fundamentais e a própria dignidade. Nesse sentido, as condições laborais a que estavam submetidos, além de constituírem risco grave e iminente à saúde e à segurança dos trabalhadores, representam potenciais fontes de doenças e acidentes ocupacionais, e atentam contra o bem-estar, a vida social, o lazer e o descanso necessário, todos essenciais para uma vida digna.

8. RESPONSABILIDADE DOS CONTRATANTES

8.1 Duração do trabalho e local para repouso e descanso: direitos fundamentais do motorista profissional empregado e medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho

A duração do trabalho compreende a jornada de trabalho e os descansos trabalhistas. Estes descansos contemplam pausas, intervalos durante a jornada (intrajornada) e entre duas jornadas consecutivas (interjornada) bem como o repouso ou descanso semanal.

A limitação da jornada de trabalho e os descansos trabalhistas têm por objetivo garantir a higidez física e mental do trabalhador, no presente caso o motorista profissional, evitando o cansaço excessivo e possibilitando sua recomposição, além de garantir o direito ao lazer e ao convívio social e familiar. Ou seja, objetiva assegurar a saúde e a segurança no trabalho, evitando doenças e acidentes ocupacionais, bem como assegurar o bem-estar, preservando e concretizando, assim, a dignidade do trabalhador como pessoa.

Destarte, as normas jurídicas que implementam medidas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador ou que implementam políticas públicas para tal proteção, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, são normas de saúde e segurança do trabalho, e, como tais, são normas cogentes, imperativas e de ordem pública, razão pela qual são irrenunciáveis pelo trabalhador.

Há tempos, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas se consolidaram no sentido de que as normas que regulam a duração do trabalho são de medicina e segurança do trabalho, com caráter de normas de saúde pública, representando um direito fundamental do trabalhador.

Nesse sentido, no que diz respeito à natureza das normas de duração do trabalho, [REDACTED] Delgado ensina:

“Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado 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. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.” (DELGADO, [REDACTED] Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, pág. 1025)

Outrossim, pela inteligência da Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), norma sobre duração do trabalho constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho: “Súmula nº 437, II, do TST. É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.”

A Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei 13.467/2017, promoveu inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, dentre elas, incluiu o art. 611-B. O parágrafo único deste artigo dispõe que, para efeito de negociação coletiva, as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de segurança e saúde do trabalho. Tal permissão legal não tem, por óbvio, o condão de alterar a natureza dessas normas trabalhistas, mas tão somente o de flexibilizar sua aplicação mediante instrumento de negociação com as associações representativas dos trabalhadores. Nesse sentido, elucida Marcelo C. Mascaro Nascimento:

“(…) não há como dissociar a jornada de trabalho da saúde do trabalhador e da segurança no ambiente de trabalho. De modo que as normas referentes ao horário de trabalho e ao descanso do trabalhador, necessariamente, devem ser consideradas como de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Apesar disso, recentemente a reforma trabalhista introduziu à CLT o parágrafo único, do artigo 611-B, prevendo que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de convenção ou acordo coletivo, já que é previsto em seu inciso XVII, que normas dessa natureza não poderiam ser negociadas.

O dispositivo possui o nítido intuito de não obstar a negociação coletiva sobre jornada de trabalho ao mesmo tempo que pretende

impedir que haja negociação sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Entendemos, porém, que apesar da cautela do legislador, o fato de as regras referentes à jornada de trabalho serem normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, não implica, necessariamente, que elas não possam ser negociadas, como, por exemplo, mediante o sistema de compensação ou de banco de horas". (NASCIMENTO, Marcelo C. M. A relevância das normas de horário e descanso para saúde, higiene e segurança do trabalhador. São Paulo, 2018. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/boletim_208/direito_do_trabalho_878.html)

O caráter fundamental dos direitos à limitação de jornada e ao descanso figura-se como elemento central do direito à vida e à dignidade do trabalhador. Tais direitos são reconhecidos expressamente no ordenamento jurídico interno brasileiro e em diversas normas internacionais com vigência no Brasil.

A Constituição Federal (CF) em seu art. 1º, incisos III e IV, estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. O art. 6º prevê o direito à saúde como direito social fundamental. Já no art. 7º, incisos XIII, XV e XXII, também como direitos sociais fundamentais dos trabalhadores estão previstos os direitos à limitação da jornada, ao repouso semanal e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A CLT é o principal regulamento trabalhista interno e traz diversas normas de tutela da duração do trabalho (arts. 57 a 75) e de tutela especial da duração do trabalho (arts. 224 a 351). A limitação de jornada prevista nos arts. 58 e 235-C, o intervalo interjornada previsto nos arts. 66 e 235-C, § 3º, o descanso semanal previsto nos arts. 67 e 235-D, o intervalo intrajornada previsto nos arts. 71 e 235-C, § 2º, são exemplos de direitos fundamentais dos trabalhadores e dos motoristas profissionais previstos no art. 7º, incisos XIII, XV e XXII, da CF.

Ainda, no Título II, Capítulo V, da CLT, todo dedicado à segurança e à medicina do trabalho, o art. 200 delega competência normativa ao Ministério do Trabalho não só para regulamentar, mas também para complementar as normas daquele capítulo. Tal regulamentação se deu por meio da Portaria nº 3.214/1978 que aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) de "Segurança e Medicina do

Trabalho”, concretizando-se, assim, o direito fundamental previsto no art. 7º, inciso XXII, da CF.

Na seara internacional, o caráter fundamental do direito ao repouso, expressamente reconhecido no nosso ordenamento jurídico interno, traduz um direito humano básico, conforme se infere do disposto no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948: “Art. 24. Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.”

Na mesma linha, reconhecendo como direitos decorrentes da dignidade inerente à pessoa humana, o art. 7º, “b” e “d”, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil em 1992, dispõe: “Art. 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...) b) A segurança e a higiene no trabalho; (...) d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.”

Ainda na esfera internacional, não por acaso, a limitação da jornada de trabalho foi destaque logo na primeira sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Washington, no ano de 1919, quando adotou seis convenções.

A primeira dessas convenções respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: o banimento da jornada de trabalho ilimitada ou sem descansos, adotando-se naquela altura a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais, com a consequente aplicação do sistema de repouso semanal e interjornadas. Com efeito, os abundantes relatos históricos descrevendo jornadas exaustivas de trabalho, assim como a ocorrência de acidentes e o adoecimento dos trabalhadores, como resultados da fadiga e do desgaste físico, estão na gênese do próprio Direito do Trabalho. O mesmo documento histórico destaca expressamente que as disposições daquela convenção inaugural seriam aplicáveis ao “transporte

pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via de água, marítima ou interior".

Observa-se que, desde o início, as normas internacionais de duração do trabalho sempre tiveram o intuito de proteger a saúde e a segurança do trabalhador. Nessa perspectiva, cabe mencionar a seguinte passagem do relatório da OIT denominado Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada: "Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas."

 C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009)

No âmbito da OIT, a Convenção nº 153 e a Recomendação nº 161, ambas de 1979, embora aquela não sendo ratificada pelo Brasil, tratam especificamente da duração do trabalho e dos períodos de descanso dos motoristas no transporte rodoviário. Nos documentos são previstos limitação de jornada e períodos mínimos de repouso e descanso para o exercício da profissão de motorista.

Também no âmbito da OIT, a Convenção nº 155, ratificada pelo Brasil em 1992, em seus artigos 4º e 5º, estabelece que os respectivos membros devem formular e pôr em prática política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, notadamente no que diz respeito à adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Portanto, o sistema de normas que asseguram ao motorista profissional os direitos à limitação de jornada e ao descanso, com a preservação de sua saúde, bem-estar e segurança, é amplo, possuindo origem precipuamente na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em diversas normas internacionais com vigência no Brasil.

No entanto, para a efetivação dos direitos à limitação da jornada e ao descanso do motorista profissional, e como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, deve ser disponibilizado local adequado e seguro. Nesse sentido, o art.

9º, caput, da Lei nº 13.103/2015 dispõe: “Art. 9º. As condições de segurança, sanitárias e de conforto nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e rodoviário de cargas terão que obedecer ao disposto em normas regulamentadoras pelo ente competente.”

Já o § 4º do mesmo artigo 9º (Lei nº 13.103/2015) assalta a estrita observância das Normas Regulamentadoras em relação à obrigatoriedade da disponibilização de alojamento no local de repouso e descanso dos motoristas profissionais quando o local for de propriedade do transportador ou quando este mantiver com o proprietário contrato que o obrigue a disponibilizar locais de espera e repouso aos motoristas profissionais.

Dessa forma, a Norma Regulamentadora a ser observada e aplicada é a de nº 24 (NR 24 - Condições de Higiene e Conforto nos Locais de Trabalho), cujo item 24.7 trata de alojamento. Como já mencionado, a NR 24 concretiza mais um direito fundamental do motorista profissional previsto no art. 7º, inciso XXII, da CF.

Ademais, considerando o disposto no art. 9º da Lei nº 13.103/2015, a Portaria SEPRT nº 1.343/2019 estabelece as condições mínimas de segurança, sanitárias e de conforto que devem ser observadas nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais.

Por fim, em face do exposto e em consonância com o ordenamento jurídico brasileiro, é inegável que as normas que regulam a duração do trabalho dos motoristas profissionais, incluindo jornadas, intervalos, repousos, pausas e descansos, bem como as normas que regulam os locais para repouso e descanso daqueles trabalhadores, são medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, consubstanciando-se em direito fundamental e indisponível do motorista profissional.

8.2 DOS CONTRATANTES RESPONSÁVEIS: AMBEV E GRUPO HEINEKEN

Inicialmente, registra-se que a TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI não presta serviços de transporte de forma exclusiva para a AMBEV S.A. e para o Grupo HEINEKEN. No entanto, esses contratantes conjuntamente além de representarem 80% do faturamento bruto da transportadora e de todos os transportes realizados, representam quase a totalidade dos serviços de transporte prestados pelos 23 motoristas profissionais submetidos a condições análogas às de escravo, e resgatados pela Inspeção do Trabalho na presente ação fiscal. Assim, considerando a participação dos 23 trabalhadores mencionados, a qual será devidamente analisada adiante, e as condições de trabalho a que estavam submetidos, não há que se falar em imputação de responsabilidade às demais empresas tomadoras de serviços.

A empresa TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, CNPJ nº 00.020.682/0001-02, e suas filiais, celebraram diversos contratos de prestação de serviços de transporte (logística) com a empresa AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00, e com o Grupo HEINEKEN, este integrado pelas empresas HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ nº 50.221.019/0001-36, HNK BR BEBIDAS LTDA., CNPJ nº 02.864.417/0001-28, HNK BR LOGÍSTICA E DISTRIBUIÇÃO LTDA., CNPJ nº 05.254.957/0001-88, BAVARIA S.A., CNPJ nº 04.176.513/0001-09, INDÚSTRIA DE BEBIDAS IGARASSU LTDA., CNPJ nº 07.050.184/0001-43, CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76, CERVEJARIA BADEN BADEN LTDA., CNPJ nº 03.431.255/0001-05, e CERVEJARIA SUDBRACK LTDA., CNPJ nº 04.914.890/0001-06 (em anexo).

Analisando-se os principais tomadores de serviços da TRANSPORTADORA SIDER mencionados, dentre os contratos apresentados à Inspeção do Trabalho, há dois contratos ativos cujas partes contratantes são as empresas descritas acima como integrantes do Grupo HEINEKEN, um contrato ativo cuja parte contratante é a HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ nº 50.221.019/0001-36, e um contrato ativo cuja parte contratante é a AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00.

Em relação ao Grupo HEINEKEN, após análise de todos os contratos e informações prestadas pelos representantes (setores jurídico e de suprimentos/logística) das empresas que compõem o grupo, verificou-se que são inequívocos o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta dessas empresas, configurando-se, portanto, nos termos do art. 2º da CLT, grupo econômico.

Ainda, observa-se que os dados dos Conhecimentos de Transporte Eletrônicos (CTEs) emitidos pela TRANSPORTADORA SIDER no período de 01/2021 a 02/2021 demonstram a preponderância da prestação de serviços de transporte para uma única empresa integrante do grupo econômico, qual seja, CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76. Em seguida, com um número bem menor de fretes, aparece a tomadora de serviços HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA., CNPJ nº 50.221.019/0001-36. Por fim, em número muito reduzido de fretes, está a empresa tomadora INDÚSTRIA DE BEBIDAS IGARASSU LTDA., CNPJ nº 07.050.184/0001-43.

Isto posto, a despeito da participação das demais empresas integrantes do grupo econômico na relação contratual com a prestadora de serviços TRANSPORTADORA SIDER, destaca-se a importância e a preponderância da empresa contratante e tomadora de serviços CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76.

Assim, não há dúvida de que a responsabilidade ora analisada é, de fato, do Grupo HEINEKEN. Entretanto, como este grupo não se constitui em pessoa jurídica de direito privado, tal responsabilidade será atribuída à empresa CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76, pelos motivos anteriormente mencionados.

Com relação à AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00, não há observação a ser feita, já que todos os CTEs emitidos pela contratada TRANSPORTADORA SIDER têm como tomadora de serviços e contratante a própria empresa matriz, à qual também será atribuída a devida responsabilidade.

Superadas a qualificação e a participação das empresas contratantes, e respectivas responsabilidades, cabe relatar a natureza dos contratos analisados.

Trata-se, nos termos da Lei nº 6.019/1974, de contratos típicos de terceirização, por meio dos quais há a transferência feita pelos contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN da execução das suas atividades de transporte (logística) à contratada TRANSPORTADORA SIDER. Tal transferência de atividades contempla os serviços de transporte de produtos, bens e mercadorias produzidos e/ou comercializados pelos contratantes, os quais também definem origens e destinos (itinerários).

Os contratos mencionados e suas especificidades, incluindo a análise e o cumprimento dos termos acordados, e a atuação de cada contratante frente às suas responsabilidades, serão devidamente explorados em tópicos próprios por contratante.

Por ora, será aprofundada a análise das características dos serviços de transporte terceirizados e de sua relevância e representatividade econômico-financeira para a empresa contratada e prestadora daqueles serviços.

A Inspeção do Trabalho analisou os dados financeiros da TRANSPORTADORA SIDER referentes a todos os CTEs emitidos no período de 01/2020 a 02/2021. Neste período, a composição do faturamento bruto da empresa (receita bruta), analisada a partir dos valores de todos os serviços de transporte realizados e formalizados nos respectivos CTEs emitidos, ficou da seguinte forma: 65% AMBEV; 17% Grupo HEINEKEN; e 18% demais empresas.

De forma específica, em relação às demais empresas que representam 18% do faturamento bruto da TRANSPORTADORA SIDER, e adentrando os dados constantes nos CTEs emitidos nos anos 2020 e 2021, constatou-se a existência de, pelo menos, 20 empresas distintas como tomadoras dos serviços de transporte daquela, o que configura a pulverização desse remanescente.

No período, além dos CTEs, foram analisados os “relatórios macros”, que são gerados eletronicamente e contém todas as informações de jornada e descanso dos

motoristas, bem como informações de geolocalização referentes ao posicionamento das carretas utilizadas por cada motorista, verificando-se que a TRANSPORTADORA SIDER prestou os serviços às demais empresas fundamentalmente por meio de motoristas empregados que não integram o grupo dos 23 motoristas profissionais resgatados. Nessa linha, constatou-se que a participação dos 23 motoristas resgatados nos serviços de transporte às demais empresas se deu em quantidade desprezível e entre longos intervalos de tempo, seja em dias, semanas ou meses. Destarte, tal participação ocorria sem habitualidade, de forma esparsa e esporádica, sem repetição e sem previsão de repetibilidade futura.

Assim, pela análise dos documentos mencionados, ficou demonstrado o caráter EVENTUAL E DESCONTÍNUO da prestação de serviços de transporte por parte dos 23 motoristas profissionais resgatados, e empregados da TRANSPORTADORA SIDER, às demais empresas contratantes e tomadoras de serviços.

Diferentemente, em relação aos tomadores de serviços AMBEV e Grupo HEINEKEN, que somados representaram 82% do faturamento bruto da TRANSPORTADORA SIDER no período de 01/2020 a 02/2021, sendo 65% da AMBEV e 17% do Grupo HEINEKEN, os serviços de transporte a esses tomadores ocorriam de forma diária, demonstrando a HABITUALIDADE e a CONTINUIDADE na prestação de serviços de transporte pela contratada.

Ademais, os respectivos contratos de prestação de serviços de transporte celebrados entre as contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN e a contratada TRANSPORTADORA SIDER demonstram-se ser mais estáveis e perenes. Com vigências de um, dois e/ou três anos, incluindo renovações automáticas sob determinadas condições, os contratos preveem leilões (denominados reversos, a partir de um valor máximo predefinido pelo contratante) para a escolha das empresas que realizarão os serviços de transporte.

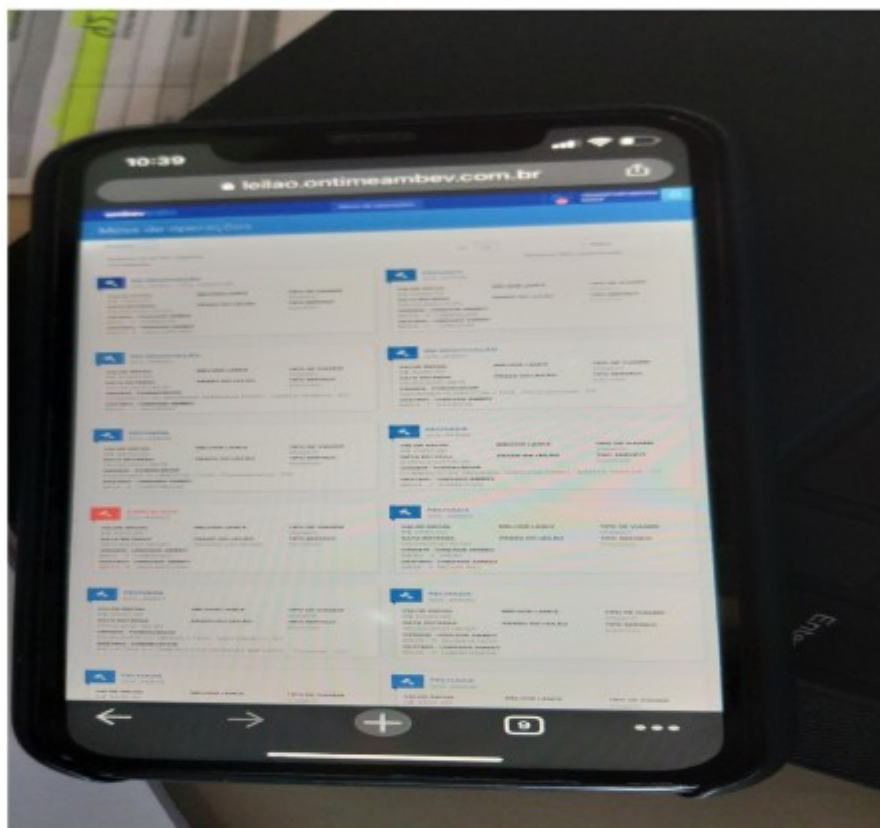


Foto 25: Sede da empresa TRANSPORTADORA SIDER – Setor de mesa de fretes. Terminal com mesa virtual de leilões de transporte de cargas da AMBEV.

Esses leilões ocorrem ininterruptamente e, devido ao grande volume de produtos, bens e mercadorias produzidos e/ou comercializados pelas empresas contratantes, com diversas origens e destinos, há uma grande demanda pelos serviços de transporte ofertados pela contratada. Segundo informações prestadas por representantes da TRANSPORTADORA SIDER, a empresa não possui capacidade para atender todas as ofertas de frete disponibilizadas nos leilões, ocorrendo, portanto, uma participação da transportadora nos leilões conforme sua capacidade de atendimento.

Nota-se que a grande maioria das carretas que compõem a frota da TRANSPORTADORA SIDER são dedicadas, essencialmente à prestação de serviços de transporte para a AMBEV e para o Grupo HEINEKEN. Tal fato fica claro

pela análise de todos os CTEs emitidos pela transportadora nos dois primeiros meses de 2021, quantificando o total de serviços de transporte prestados a cada empresa contratante. Assim, verificou-se que foram emitidos pela transportadora em janeiro e fevereiro/2021 um total de 2.930 CTEs, dos quais 1.605 (54,8%) eram referentes a transportes contratados pela AMBEV, 716 (24,4%) pelo Grupo HEINEKEN e 609 (20,8%) pelas demais empresas somadas.

Ainda, foram analisados os dados dos serviços de transporte contidos nos 2.930 CTEs emitidos nos meses de janeiro e fevereiro/2021 a fim de identificar a numeração de todas as placas das carretas tipo "sider" utilizadas naqueles serviços. Levando-se em consideração que cada placa (carreta) está vinculada a apenas um motorista profissional, constatou-se que no período, em relação a todos os CTEs emitidos, pelo menos 616 referem-se a transportes realizados pelos 23 motoristas resgatados exclusivamente à AMBEV e ao Grupo HEINEKEN, conforme relação de placas (carretas) e motoristas vinculados apresentada pela TRANSPORTADORA SIDER. Ou seja, em média, cada motorista resgatado era responsável pelo transporte de um CTE a cada dois dias.

As informações acima ratificam as constatações da Inspeção do Trabalho no curso da ação fiscal e as informações prestadas pelos motoristas resgatados e pelos representantes da TRANSPORTADORA SIDER. Em entrevistas, os motoristas informaram que, desde suas respectivas admissões, prestavam serviços de transporte quase que exclusivamente para os contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN, informação esta confirmada pelos representantes da transportadora.

Os transportes eram realizados, essencialmente, entre municípios dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, com distâncias que variavam entre 400 e 600 km. Havia também, minoritariamente, transportes entre estados, cujas distâncias superavam 1.000 km, e transportes entre municípios de um mesmo estado, cujas distâncias não ultrapassavam 400 km. E, pela natureza dos serviços de transporte de bebidas prestados pelos 23 motoristas resgatados, há um grande tempo de espera tanto para o carregamento dos produtos ou mercadorias no ponto de retirada quanto para o descarregamento no ponto (ou pontos) de entrega. Assim, somados esses tempos de espera com os tempos de deslocamento, verifica-se que

o ciclo completo para cumprimento de um serviço de transporte descrito no CTE levava, ao menos, dois dias.

Logo, não resta dúvida quanto à HABITUALIDADE na prestação dos serviços de transporte pelos 23 motoristas resgatados aos tomadores AMBEV e Grupo HEINEKEN. Ficou demonstrada não somente a REPETIÇÃO do serviço com previsão de repetibilidade futura, como também a CONTINUIDADE na prestação desses serviços, com fluidez temporal sistemática, implicando na prestação em horas, dias, semanas e meses consecutivos.

Dessa forma, fica demonstrada a DEPENDÊNCIA ECONÔMICO-FINANCEIRA da TRANSPORTADORA SIDER em relação aos contratos de prestação de serviços de transporte celebrados com a AMBEV e com o Grupo HEINEKEN. Ademais, nas inspeções físicas realizadas na sede da empresa, com entrevistas e análise de documentos, confirmou-se a dedicação quase que exclusiva dos setores administrativo e operacional em relação às demandas oriundas daqueles contratos. O próprio gerente comercial da empresa, [REDACTED], destacando a RELEVÂNCIA dos contratantes, afirmou à Inspeção do Trabalho que a existência da TRANSPORTADORA SIDER se resume aos serviços de transporte prestados à AMBEV e ao Grupo HEINEKEN, sendo que as receitas advindas do contrato com o Grupo HEINEKEN garantem o pagamento dos custos e despesas da empresa e as receitas advindas do contrato com a AMBEV garantem os investimentos e o lucro da empresa.

Em resumo, com relação à contratação, à prestação de serviços e à participação dos 23 motoristas profissionais resgatados na relação estabelecida entre a sua empregadora (contratada), TRANSPORTADORA SIDER, e os contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN, destacam-se as seguintes constatações da Inspeção do Trabalho:

a) Os 23 motoristas resgatados foram contratados como empregados pela TRANSPORTADORA SIDER com vistas ao cumprimento dos contratos para serviços de transporte celebrados com a AMBEV e com o Grupo HEINEKEN, principais clientes e essenciais à dinâmica operacional e financeira da transportadora;

b) Os 23 motoristas resgatados operavam somente carretas do tipo “sider”, as quais são próprias para o transporte de bebidas envazadas e/ou de vasilhames de bebidas, serviço este objeto dos contratos celebrados com a AMBEV e com o Grupo HEINEKEN;

c) Os 23 motoristas resgatados utilizavam o pátio (garagem) disponibilizado pela TRANSPORTADORA SIDER no município de Jacareí/SP como local para repouso e descanso, local este estratégico para a empresa devido à proximidade com as fábricas da AMBEV e do Grupo HEINEKEN localizadas no município, e à facilidade de acesso à principal malha rodoviária para a prestação dos serviços de transporte contratados;

d) Os 23 motoristas resgatados, desde suas respectivas admissões como empregados da TRANSPORTADORA SIDER, prestavam os serviços de transporte aos contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN diariamente e com repetição, ou seja, de forma habitual e não eventual, com caráter de continuidade.

Por fim, em face do exposto, resta incontroversa a imputação de responsabilidade, pelas condições de trabalho que foram submetidos os 23 motoristas profissionais, aos contratantes AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00, e Grupo HEINEKEN, este representado pela empresa CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76 integrante do grupo e principal tomadora dos serviços de transporte prestados pela contratada TRANSPORTADORA SIDER.

8.2.1 Da responsabilidade direta da AMBEV e do Grupo HEINEKEN

Conforme já delineado anteriormente, o contrato celebrado entre a AMBEV e a TRANSPORTADORA SIDER, e os contratos celebrados entre o Grupo HEINEKEN e a TRANSPORTADORA SIDER são típicos contratos de terceirização de serviços, nos termos da Lei nº 6.019/1974. Os serviços prestados, os contratantes e a contratada, e os contratos celebrados obedecem estritamente ao disposto nos arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei nº 6.019/1974. Assim, há a transferência feita pelos contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN da execução de suas atividades,

transportes de produtos, bens e mercadorias por eles produzidos e/ou comercializados, à contratada TRANSPORTADORA SIDER.

Superado o enquadramento dos contratos celebrados à Lei nº 6.019/1974 (prestação de serviços a terceiros), faz-se imprescindível, no presente caso, a análise do art. 5ª-A, § 3º, da referida Lei.

O art. 5ª-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974 dispõe: “Art. 5ª-A, § 3º. É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.”. Trata-se, portanto, de uma obrigação legal atribuída ao contratante em garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores terceirizados que prestam os serviços contratados. Ainda, o descumprimento do dispositivo legal analisado acarreta em RESPONSABILIDADE DIRETA do contratante.

Aplicando-se o dispositivo legal ao presente caso, os contratantes AMBEV e Grupo HEINEKEN tinham a obrigação de garantir as condições de higiene, saúde e segurança dos motoristas profissionais que prestavam os serviços de transporte contratados junto a TRANSPORTADORA SIDER, em local previamente convencionado em contrato. As condições de higiene, saúde e segurança contemplam, conforme explanado anteriormente, a duração do trabalho (jornadas e intervalos para repouso e descanso) e o local destinado para repouso e descanso dos motoristas. Já o local convencionado em contrato, pela natureza dos serviços de transporte prestados, abrange todos os locais utilizados pelos motoristas para a prestação dos serviços, incluindo os locais de deslocamento (ruas, avenidas, rodovias), os locais de carregamento (remetente) e descarregamento (destinatário) de mercadorias e respectivos locais de espera, e os locais para repouso e descanso.

Assim sendo, por força do art. 5ª-A, § 3º, da Lei 6.019/1974, conclui-se que os contratantes AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00, e Grupo HEINEKEN, representado pela empresa CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A., CNPJ nº 19.900.000/0001-76, são RESPONSÁVEIS DIRETOS pelas condições análogas às de escravo a que foram submetidos os 23 motoristas profissionais que prestavam os serviços de transporte contratados, todos empregados da contratada

TRANSPORTADORA SIDER. Nesse sentido, conforme já explorado e demonstrado anteriormente, os 23 motoristas profissionais terceirizados foram submetidos a jornadas exaustivas e a condições degradantes no local a eles destinado para repouso e descanso.

Por fim, as características dos contratos de terceirização de serviços celebrados e a atuação dos contratantes diante desses contratos e da legislação trabalhista, ratificando todas as constatações e conclusões da Inspeção do Trabalho até aqui consideradas, serão a seguir exploradas de forma individualizada por contratante.

8.2.2 Da contratante AMBEV

8.2.2.1 Da política de contratação de empresas terceirizadas e da contratação da TRANSPORTADORA SIDER

Antes da análise do contrato celebrado entre AMBEV e TRANSPORTADORA SIDER, e das características da atuação daquela frente aos serviços de transporte contratados e realizados, cabe a análise da “POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS LOGÍSTICOS E OUTROS”, documento este apresentado pela AMBEV à Inspeção do Trabalho e que define os critérios para contratação de empresas prestadoras de serviços.

O item 1 do documento traz o OBJETIVO da política: “Definir critérios financeiros e jurídicos para a contratação sustentável de empresas prestadoras de serviços de transporte e movimentação interna de carga, armazenagem, promotor e repositor, manutenção de caldeira, integralização de garrafas e descarregamento do malte (em conjunto, denominadas “Empresas Prestadoras de Serviços”), bem como para mitigar eventuais riscos para a Companhia, o prestador de serviço e seus empregados.”

Assim, o objetivo de tal política é definir critérios financeiros e jurídicos para a contratação de empresas terceirizadas, diminuindo riscos para a AMBEV e para a prestadora de serviços e seus empregados.

Já o item 6 do documento, PROCEDIMENTOS, define contratação como o conjunto de procedimentos iniciados na fase de negociação, formalização do contrato até a efetiva prestação de serviços. Ainda, informa que a contratação de empresa prestadora de serviços deve seguir o seguinte fluxo: a) Negociação de preço justo pela área de Suprimentos; b) Análise financeira; c) Formalização do Contrato pelo Jurídico Contratos através de abertura de chamado no sistema vigente da área de Suprimentos; d) Execução dos serviços previstos no contrato (Execução do Contrato); e) Monitoramento da saúde financeira da empresa prestadora de serviços.

Adentrando o fluxo de procedimentos mencionado, os subitens do item 6 esclarecem cada procedimento citado. A negociação deve garantir preço final justo e levar em consideração a capacidade financeira da empresa e sua compatibilidade com os serviços a serem prestados. A análise financeira, competindo à empresa de consultoria contratada, consiste na análise documental da empresa para verificação ou não da existência de passivos comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal que representem risco de inadimplemento contratual pela empresa a ser contratada. Após a negociação e a inclusão dos relatórios de análise financeira no sistema eletrônico de Suprimentos, é feita a validação do contrato de prestação de serviços e providenciada a assinatura de todas as partes. Na execução do contrato, é dever de qualquer funcionário próprio da AMBEV, que verificar alguma irregularidade na prestação dos serviços pelo funcionário terceiro, acionar o gestor do contrato da empresa terceira.

Ainda, o funcionário próprio da AMBEV deve exigir a realização da atividade contratada e obrigações relacionadas a qualidade, saúde, segurança e padrões técnicos, havendo também algumas proibições àquele funcionário para a não configuração de vínculo empregatício, como dar ordens ao terceiro ou exigir deste atividade não contratada ou inseri-lo na estrutura organizacional da AMBEV. Por fim, o monitoramento consiste na realização de novas análises financeiras, com periodicidade mensal e enquanto perdurar o contrato, pela empresa de consultoria contratada.

Percebe-se, assim, que a análise financeira é o principal instrumento dentre os procedimentos que constituem a política de contratação de empresas terceirizadas adotada pela AMBEV. Por isso, faz-se relevante uma revisão pormenorizada acerca da análise financeira realizada pela AMBEV frente à contratação da TRANSPORTADORA SIDER como prestadora de serviços de logística.

Como mencionado, a análise financeira consiste na verificação de documentos da empresa a ser contratada para, a partir dessa verificação, obter indicadores que demonstrem os riscos relacionados direta e indiretamente com o contrato. Esses riscos são classificados em: “risco alto”, “exige atenção”, “risco moderado”, “risco baixo” e “risco muito baixo”. Caso a empresa seja enquadrada numa das duas últimas classificações (risco baixo ou risco muito baixo), a formalização do contrato é autorizada.

Observa-se que, segundo a política da AMBEV, a análise compete à empresa de consultoria contratada, entretanto, tal delegação de competência não altera em nada as constatações e conclusões da Inspeção do Trabalho, já que a responsabilidade legal pela fiscalização e pelo cumprimento da legislação trabalhista, notadamente as condições de saúde e segurança do trabalho, é da contratante e tomadora de serviços AMBEV. Portanto, todas as considerações da Inspeção do Trabalho serão direcionadas à contratante AMBEV.

Seguindo, os documentos utilizados como base para a obtenção dos indicadores de riscos, essenciais na política de contratação de empresas terceirizadas pela AMBEV, são detalhados no Anexo I da “POLÍTICA DE CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS LOGÍSTICOS E OUTROS” sob a responsabilidade dos departamentos jurídico, suprimento e logística. Os documentos subdividem-se em: documentação relativa à qualificação econômico-financeira, documentação relativa à habilitação jurídica e documentação relativa às regularidades fiscal e trabalhista.

A documentação relativa à qualificação econômico-financeira engloba balanço patrimonial e demonstrações contábeis relativas ao último exercício social e que comprovem a boa situação financeira da empresa. Já a relativa à habilitação jurídica

contempla os atos constitutivos da empresa a ser contratada, estatuto ou contrato social em vigor e devidamente registrado. Por fim, a documentação relativa às regularidades fiscal e trabalhista reúne a prova de inscrição e de situação cadastral no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) por meio do sítio eletrônico da Receita Federal, comprovante de inscrição estadual e/ou municipal pertinente ao respectivo ramo de atividade e compatível com objeto contratual, Certidões Negativas de Débitos (CNDs) como prova de regularidade para com os fiscos federal, estadual e municipal, Certidão de Regularidade do FGTS (CRF) demonstrando situação regular referente a esse encargo social, Certidão Negativa de Débitos com o INSS (CND - INSS) demonstrando situação regular frente a esse encargo social e, por último, Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) provando a inexistência de débitos inadimplidos junto à Justiça do Trabalho.

Feito esse resumo da política de contratação de empresas prestadoras de serviços implementada pela AMBEV, faz-se importante discorrer sobre a sua aplicação e seus desdobramentos na contratação da TRANSPORTADORA SIDER para prestação de serviços de transporte.

Inicialmente, destaca-se que os critérios descritos na política da AMBEV para contratação de empresas terceiras vão ao encontro das informações prestadas à Inspeção do Trabalho por representantes da TRANSPORTADORA SIDER no curso da ação fiscal e por representantes dos departamentos jurídico e suprimentos/logística da própria AMBEV, em reunião realizada na sede desta em Jaguariúna/SP.

Nesse sentido, os representantes da AMBEV informaram que, para a homologação e o cadastramento da TRANSPORTADORA SIDER em sua base (sistema) eletrônica como prestadora de serviços, foram adotados critérios técnicos levando-se em consideração os indicadores de riscos obtidos pela análise da documentação da empresa contratada, conforme constam na política da AMBEV. Ademais, informaram que há na empresa programa de compliance e processo de due diligence na gestão de contratos, os quais são implementados para a contratação e monitoramento de empresas prestadoras de serviços. Entretanto, esses instrumentos não alcançam questões trabalhistas, mas tão somente questões

relacionadas à integridade e à ética empresarial, notadamente práticas anticorrupção. Observa-se que a gestão de contratos da AMBEV e seus instrumentos de controle serão explorados adiante junto à análise do contrato de terceirização.

Diante do exposto, constatou-se que os controles e critérios adotados pela AMBEV na escolha e no acompanhamento de seus contratados têm como foco a apuração da saúde financeira destes, ou seja, a política de contratação da AMBEV é voltada quase que exclusivamente para a verificação da capacidade financeira da prestadora de serviços e de sua capacidade operacional de cumprir o contrato, com o objetivo de mitigar ao máximo os riscos de inadimplemento contratual.

Ademais, não obstante a solicitação e análise de certidões de regularidades referentes a encargos sociais e trabalhistas (INSS, FGTS e ações perante a Justiça do trabalho) como critério para contratação, tais documentos, na realidade, não comprovam e não mostram nenhum indício de cumprimento da legislação trabalhista, muito menos de cumprimento de normas relacionadas à saúde e à segurança dos empregados da contratada que prestarão serviços à contratante. Trata-se, sim, de certidões que trazem indícios de possíveis débitos existentes em relação ao INSS, ao FGTS e à Justiça do Trabalho, mas não têm o condão de atestar o cumprimento da legislação trabalhista. Portanto, a exigência isolada de certidões se mostra insuficiente para atestar o pleno cumprimento da legislação trabalhista. Estas questões especificamente relacionadas à ausência de devida diligência em relação à conformidade trabalhista da contratada, serão desenvolvidas em capítulo próprio.

Especificamente em relação à contratação da TRANSPORTADORA SIDER como prestadora de serviços de logística, e levando-se em consideração todas as irregularidades trabalhistas encontradas nessa contratada pela Inspeção do Trabalho, que culminou no resgate de 23 motoristas profissionais empregados submetidos a condições análogas às de escravo, evidenciou-se a OMISSÃO da AMBEV na verificação do cumprimento da legislação trabalhista, incluindo as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Confirma-se, assim, a FALTA da

DEVIDA DILIGÊNCIA da AMBEV no processo de escolha da empresa terceirizada contratada (culpa “in eligendo”).

Tais omissão e falta de diligência se revelam pelo fato de que grande parte das irregularidades trabalhistas constatadas pela Inspeção do Trabalho na contratada TRANSPORTADORA SIDER poderia, facilmente, ser constatada pela contratante com uma simples verificação documental e com uma simples inspeção física nos estabelecimentos da empresa. Dessa maneira, irregularidades nas jornadas de trabalho e nos intervalos diários e semanais para repouso e descanso dos motoristas profissionais, empregados da contratada, são prontamente detectadas numa análise superficial dos “relatórios macros” (sistema de geolocalização/rastreamento e apontamentos eletrônicos diários de jornada e intervalos) e dos diários de bordo preenchidos manualmente pelos motoristas com todos os dados da jornada e dos intervalos. Ainda, irregularidades nos locais destinados pela contratada aos motoristas para repouso e descanso, como a não disponibilização de alojamentos que, no presente caso, obrigou os motoristas a fazerem das cabines de suas respectivas arretas as próprias moradias, são também prontamente identificadas com uma única visita aos locais para uma simples verificação física.

Conclui-se que, em primeiro lugar, há uma grande deficiência na política de contratação de empresas terceirizadas pela AMBEV ao não prever mecanismos eficientes de análise do cumprimento da legislação trabalhista pela empresa a ser contratada, notadamente as normas atinentes à saúde e à segurança do trabalho (duração do trabalho) no caso da contratação de serviços de transporte prestados por motoristas profissionais. Em segundo lugar, nota-se que a AMBEV ignora a legislação aplicável à terceirização de serviços, sobretudo o art. 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974, o qual diz ser responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, empregados da contratada, que prestam os serviços contratados. Portanto, é RESPONSABILIDADE DIRETA da AMBEV a garantia de tais condições aos trabalhadores, mas a empresa a desconsidera por completo em sua política de contratação e, conseqüentemente, na escolha de seu prestador de serviço.

Isto posto, quando da contratação de uma empresa terceira, são nítidas a preocupação e a atuação da AMBEV frente à saúde financeira da empresa a ser contratada. Ao mesmo tempo, também são nítidas a despreocupação e a indiferença com a garantia do cumprimento da legislação trabalhista mediante “desconhecimento provocado”. Assim, é indubitável que a AMBEV, na escolha e contratação da TRANSPORTADORA SIDER como prestadora de serviços de logística, agiu com CEGUEIRA DELIBERADA ao ignorar a devida verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada.

Por fim, o contrato celebrado entre a AMBEV e a TRANSPORTADORA SIDER, bem como sua execução e seu monitoramento, procedimentos estes que também fazem parte da política de contratação ora explorada, serão analisados no tópico seguinte de forma pormenorizada.

8.2.2.2 Do contrato celebrado com a TRANSPORTADORA SIDER e da sua execução

A empresa AMBEV S.A., CNPJ nº 07.526.557/0001-00, contratante, celebrou contrato de prestação de serviços de logística com a empresa TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, CNPJ nº 00.020.682/0001-02 e sua filial, CNPJ 00.020.682/0004-47, contratadas (em anexo).

O contrato atualmente ativo iniciou-se em 30/06/2020, tem vigência pelo prazo determinado de 1 (um) ano, e prevê renovação por igual período caso a contratada seja selecionada e aceite o leilão anual realizado pela contratante.

Observa-se que a contratada já prestava serviços anteriormente à contratante de forma contínua por meio de contratos cujas vigências já se encerraram. Não obstante haver a formalização de novos contratos, com novas datas e novos prazos de vigência, na realidade ocorre uma verdadeira “renovação automática” dos contratos, mediante certas condições e comprovações, já que nunca houve interrupção, mas sim continuidade da prestação dos serviços de logística.

Logo, considerando-se que o padrão contratual não sofreu alterações substanciais, será analisado apenas o contrato vigente no curso da ação fiscal, incluídos a sua execução e os seus desdobramentos. Ainda, conforme explanado, a

presente análise é válida também para os contratos estabelecidos anteriormente, e não mais vigentes, entre a AMBEV e a TRANSPORTADORA SIDER.

Primeiramente, cabem algumas considerações acerca do funcionamento do setor de logística da AMBEV e dos dados relativos a esse funcionamento, com base em informações prestadas por representantes da empresa. O setor de logística da AMBEV divide as empresas terceirizadas que prestam serviços de transporte em dois grupos: dedicadas e não dedicadas.

De forma resumida, dedicadas são as empresas terceiras que possuem contratos de longa duração (até 10 anos) e têm capacidade para transportar grandes volumes de carga; fazem parte de um prévio planejamento logístico da AMBEV. Já as não dedicadas são empresas terceiras que possuem contratos de curta duração (1 ou 2 anos) e são responsáveis pelos transportes remanescentes, ou seja, transportes não comportados pelo planejamento logístico da AMBEV. A grande demanda do setor de logística da AMBEV é para o transporte de produtos acabados. Em números relativos, 80% dos transportes de produtos acabados são realizados por empresas dedicadas e 90% dos transportes de insumos são realizados por empresas não dedicadas.

A TRANSPORTADORA SIDER, contratada pela AMBEV, pertence ao grupo de empresas não dedicadas. No entanto, a demanda de transportes pela AMBEV, como visto anteriormente, representa, aproximadamente, 55% do total de fretes realizados pela TRANSPORTADORA SIDER, o que retrata 65% do faturamento bruto da empresa.

Os fretes são contratados por meio de um leilão eletrônico e estão aptas a participar da concorrência todas as transportadoras homologadas pela AMBEV e devidamente cadastradas em sua base. O leilão eletrônico é realizado na modalidade reversa, em que é definido um valor máximo pela ofertante (AMBEV) e é selecionada a proposta com menor valor da empresa proponente. Para todo leilão eletrônico, é disponibilizada com antecedência uma carta oferta às transportadoras homologadas e, junto a essa carta, um edital de concorrência prevendo todas as condições para o fornecimento de serviço de transporte rodoviário, o qual contém treze anexos. Nestes anexos, basicamente, estão inseridos todos os padrões

exigidos pela AMBEV para a correta prestação dos serviços, sendo que os mais relevantes serão explorados após a análise do contrato de prestação de serviços.

A partir de agora, passa-se efetivamente à análise do contrato de prestação de serviços celebrado entre a AMBEV e a TRANSPORTADORA SIDER, bem como sua execução, seu monitoramento e seus desdobramentos. O contrato é composto por quatro anexos. No Anexo I contém a descrição dos serviços (objeto do contrato), qual seja, a prestação de serviços de logística, especialmente a transferência de mercadorias e produtos fabricados e/ou comercializados pela contratante, conforme trajetos por ela definidos, como também contém todas as regras e padrões operacionais a serem seguidos pela contratada. O Anexo II contém o preço dos serviços e a forma de pagamento. O Anexo III contém as unidades-base e as unidades atendidas, bem como as respectivas modalidades de frete. Por último, o Anexo IV contém o termo de compliance anticorrupção da AMBEV.

Com relação às características das principais cláusulas contratuais para a presente ação fiscal, a cláusula 1 do contrato, "DO OBJETO", define como objeto do contrato o previsto no Anexo I, que é a prestação de serviços de logística, especialmente a transferência de mercadorias e produtos fabricados e/ou comercializados pela contratante, conforme trajetos por ela definidos. O objeto refere-se, portanto, a serviços de transporte oferecidos pela contratada e realizados por motoristas profissionais dela empregados.

A cláusula 6 do contrato, "DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA", em seus itens 6.1, "Obrigações Gerais", e 6.2, "Obrigações Específicas", prevê diversas obrigações a serem cumpridas pela contratada. Dentre as obrigações gerais, item 6.1 do contrato, destaca-se que a contratada deve (i) apresentar 6 meses após o leilão anual comprovantes atualizados de certidões negativas de dívida com a Receita Federal e com o FGTS, e certidões negativas referentes a débitos trabalhistase cíveis, (ii) não prometer, oferecer ou fazer, direta ou indiretamente, qualquer pagamento, donativo ou concessão a funcionário público, a administrador ou funcionárioda contratadae a qualquer terceiro que viole a legislação aplicável contra práticas de corrupção, e (iii) obedecer toda a legislação, federal, estadual e municipal, relativa aos serviços objeto do contrato.

No que se refere às obrigações gerais da contratada, item 6.1 do contrato, em relação à matéria trabalhista, é exigido de forma expressa apenas a apresentação de certidões negativas do FGTS e de débitos perante a Justiça do Trabalho. A certidão negativa do FGTS pode indicar, no máximo, que estão sendo realizados depósitos ao fundo, entretanto, não tem o condão de atestar a regularidade desses depósitos, a qual apenas com uma auditoria específica nas folhas de pagamento poderia ser atestada. A certidão negativa junto à Justiça do Trabalho apenas mostra a regularidade do pagamento de verbas trabalhistas reconhecidas judicialmente.

Por meio desses documentos exigidos pela contratante, não há como aferir o cumprimento da legislação trabalhista pela TRANSPORTADORA SIDER no curso do contrato de terceirização, como as regularidades na remuneração, na jornada de trabalho, nos intervalos e descansos, entre outros, referentes aos trabalhadores que prestam serviços à contratante.

De forma específica e expressa, é vedado à contratada qualquer ato de corrupção. Ademais, de forma genérica, obriga a contratada a obedecer toda a legislação aplicável no país.

Até aqui, por um lado, percebe-se o descompromisso da AMBEV com relação à verificação da regularidade das condições de trabalho dos motoristas profissionais, empregados da contratada, que prestam os serviços de transporte contratados. Por outro lado, percebe-se a preocupação da empresa com sua imagem e reputação no tocante a práticas anticorrupção, tema para o qual foi destinando todo um anexo do contrato. Ainda, preocupação com o cumprimento de toda a legislação relativa aos serviços de logística objeto do contrato, omitindo-se, assim, quanto à legislação protetiva de quem efetivamente presta aqueles serviços, o motorista profissional.

Diante disso, pela análise das obrigações gerais à contratada, demonstra-se que não são prioridades da AMBEV temas relacionados ao trabalho, especificamente os direitos e garantias assegurados aos motoristas profissionais que prestam os serviços contratados.

Já dentre as obrigações específicas, item 6.2 do contrato, destaca-se que a contratada deve (i) realizar os serviços dentro dos mais avançados padrões técnicos e de qualidade, nos termos dos padrões exigidos pela contratada nas regras operacionais, (ii) manter o número de caminhões necessários à perfeita execução dos serviços, conforme programação da contratante e aceite do leilão, (iii) propiciar treinamentos aos funcionários alocados para a prestação dos serviços referentes a princípios de qualidade total e normas de segurança operacional adotadas pela contratante, (iv) manter o número de reclamatórias trabalhistas movidas por funcionários que tenham participado da prestação dos serviços igual a, no máximo, 20% do número de funcionários da contratada, (v) conferir o estado e condição das cargas no momento de seu recebimento, (vi) efetuar a contratação, manutenção e pagamento, com custo incluído no valor do frete, de seguro de transporte e seguro de carga transportada.

No que se refere às obrigações específicas da contratada, item 6.2 do contrato, praticamente todo o item refere-se à qualidade na prestação dos serviços e à integridade das cargas transportadas. Os serviços devem ser realizados conforme padrões de qualidade e segurança estipulados pela contratante, deve ser mantido pela contratada o número de caminhões necessário à perfeita execução dos serviços, funcionários devem ser treinados pela contratada para desempenhar suas funções com qualidade e segurança operacionais, a contratada deve conferir o estado e as condições da carga a ser transportada, responsabilizando-se por sua integridade, e a contratada deve efetuar a contratação, manutenção e pagamento dos seguros de transporte e de carga transportada.

Nesse item, fica clara a preocupação da AMBEV, exclusivamente, com a qualidade do serviço de frete e com a integridade da carga transportada. Todas as obrigações da TRANSPORTADORA SIDER são direcionadas para a distribuição e comercialização dos produtos e/ou mercadorias da AMBEV, demonstrando mais uma vez que as condições adequadas de trabalho daqueles que prestam os serviços de frete contratados e que são, de fato, os responsáveis pelo transporte e integridade da carga, não são prioridades para a empresa.

Ainda, no item 6.2 do contrato, a AMBEV obriga a contratada manter número de reclamações trabalhistas movidas pelos motoristas profissionais que participam da prestação dos serviços igual a, no máximo, 20% do seu número total de funcionários. Nesse ponto, cabem observações mais detalhadas.

Evidencia-se a preocupação da AMBEV com os riscos econômico-financeiros associados ao contrato, notadamente os riscos relacionados à saúde financeira da TRANSPORTADORA SIDER e a um eventual inadimplemento contratual. Para além disso, e conhecedora de sua responsabilidade subsidiária frente aos pagamentos de verbas trabalhistas não pagas pela contratada e devidas aos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços de logística contratados, a AMBEV define um percentual aceitável de reclamações trabalhistas com vistas no impacto financeiro de uma possível responsabilização judicial. Assim, por interpretação lógica, há uma conivência da AMBEV com irregularidades trabalhistas nos contratos de trabalho dos motoristas que executam os serviços contratados, desde que o total de trabalhadores prejudicados não ultrapasse o quantitativo antes mencionado.

Tal fato causa um certo espanto à Inspeção do Trabalho, já que a AMBEV, como contratante e ciente de suas responsabilidades legais, deveria obrigar a contratada a não possuir nenhuma reclamação trabalhista. E mais, na condição de contratante, a AMBEV deveria exercer o seu poder-dever de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista pela contratada e exercer a sua obrigação legal, e direta, de garantir as condições de saúde e segurança dos motoristas profissionais que prestam os serviços contratados, evitando-se, assim, que irregularidades trabalhistas ocorram e gerem ações judiciais.

No entanto, como visto e como se verá adiante, é certo que a AMBEV não cumpre com o seu dever legal de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista pela TRANSPORTADORA SIDER, tampouco cumpre com o seu dever legal de garantir as condições de higiene, saúde e segurança dos motoristas prestadores dos serviços de logística.

Adiante, no item 6.4 do contrato, "Instalações", a contratada é obrigada a manter instalações físicas e meios de comunicação aptos a viabilizar a adequada prestação dos serviços. No item 6.5 do contrato, "Coordenação dos serviços",

destaca-se que a contratada deve responsabilizar-se pela habilitação dos seus empregados para direção dos caminhões utilizados na execução dos serviços e, às suas expensas, por toda manutenção preventiva e consertos necessários nos caminhões utilizados na prestação dos serviços.

Da mesma forma, os itens 6.4 e 6.5 do contrato mostram a primazia da AMBEV em garantir que seus produtos e mercadorias sejam devidamente transportados e distribuídos, sem intercorrências que afetem seu planejamento logístico. Nesse sentido, as exigências em relação à conservação dos caminhões, à habilitação dos motoristas e às estruturas física e de comunicação da TRANSPORTADORA SIDER.

Na sequência, o item 6.6 do contrato, "Obrigações da Contratada Decorrentes da Condição de Empregadora", traz um rol de obrigações, de natureza trabalhista, à TRANSPORTADORA SIDER. Devido à importância e à aplicação do item contratual à presente ação fiscal, faz-se necessário explorar, separadamente, seus principais subitens a seguir.

O subitem (a), do item 6.6 do contrato, dispõe que a contratada é obrigada a manter, durante toda a vigência contratual, o capital social mínimo exigido pela legislação. Do subitem, infere-se novamente a preocupação da AMBEV com a saúde financeira da contratada com o intuito de minimizar o risco de uma potencial responsabilização judicial subsidiária em relação à quitação de verbas trabalhistas.

Os subitens (d) e (e), do item 6.6 do contrato, informam como obrigações da contratada não empregar e/ou utilizar mão de obra infantil ou escrava na execução do contrato e executar o contrato sob sua total responsabilidade, devendo cumprir todas as obrigações impostas pela legislação, e responsabilizando-se pelas consequências de derivem de seu não cumprimento em relação a seus empregados.

Fica claro que a intenção da AMBEV, com o conteúdo dos subitens (d) e (e), do item 6.6 contrato, não é a de alertar a contratada no que tange à proibição do trabalho infantil e/ou do trabalho escravo, até porque se trata de vedação legal amplamente divulgada e de conhecimento público, como também são notórios o repúdio a tal prática e a luta por sua erradicação no Brasil. Mas, é sim intenção da

AMBEV eximir-se de qualquer responsabilidade quanto às consequências legais advindas da utilização de mão de obra infantil e/ou escrava por parte de sua contratada.

Conforme detalhado anteriormente, a Inspeção do Trabalho constatou que 23 motoristas profissionais, empregados da TRANSPORTADORA SIDER, que executavam continuamente serviços de transporte para a AMBEV, foram submetidos a jornadas exaustivas e a condições degradantes no local a eles destinado para repouso e descanso, configurando-se condições análogas às de escravo. Ainda, pela natureza das irregularidades constatadas, relacionada à higiene, à saúde e à segurança do trabalhador, foram responsabilizadas a empregadora e contratada TRANSPORTADORA SIDER, e a contratante AMBEV. A responsabilidade da contratada, na condição de empregadora, tem fundamento no art. 157, da CLT. Já a responsabilidade da contratante tem fundamento no art. 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974, caracterizando-se como RESPONSABILIDADE DIRETA.

Portanto, a despeito da tentativa da AMBEV de eximir-se de qualquer tipo de responsabilidade, trata-se de responsabilidade legal e a cláusula contratual ora analisada não tem força para afastar a responsabilidade expressamente prevista em lei.

Já os subitens (f), (g) e (h), do item 6.6 do contrato, na mesma linha dos anteriores, obriga a TRANSPORTADORA SIDER a contratar para a execução dos serviços apenas mão de obra regida pela CLT, sob sua total responsabilidade, a cumprir todas as exigências legais com relação à higiene, saúde e segurança do trabalho, sob sua exclusiva responsabilidade a prática de tais exigências e as consequências de seu não cumprimento, a responsabilizar-se por todos os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionados a seus empregados e ocorridos na execução do contrato.

Uma vez mais a AMBEV, por meio de cláusulas contratuais, tenta eximir-se de responsabilidades advindas de lei. Em relação a obrigações trabalhistas, a contratante é responsável subsidiária (art. 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/1974). No que diz respeito à higiene, saúde e segurança do trabalho, a contratante é responsável direta (art. 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974). Por último, no que tange a acidentes do

trabalho e a doenças ocupacionais a eles equiparadas, a contratante é responsável solidária (art. 927, parágrafo único, do Código Civil).

O subitem (o), do item 6.6 do contrato, obriga a contratada a remeter à AMBEV ou à empresa por esta indicada, até o dia 05 de cada mês, os documentos hábeis a comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas referentes ao mês anterior ou, quando solicitado pela contratante, referentes a todo período de prestação dos serviços. Ainda, são listados documentos que devem ser comprovados, referentes aos empregados que trabalham na prestação dos serviços objeto do contrato, quais sejam: (i) CAGED e guias de recolhimentos de encargos sociais e fiscais; (ii) comprovante do pagamento dos salários, férias e demais obrigações trabalhistas; (iii) TRCT e comprovante de pagamento de verbas rescisórias; (iv) cópia da CTPS com prova do registro do contrato de trabalho; (v) cópia dos espelhos de ponto ou outra forma de controle solicitada pela contratante; e (vi) comprovante de entrega de EPIs. Ademais, o subitem prevê que o não envio da documentação no prazo estipulado acarretará na prorrogação automática da data de pagamento prevista no contrato.

Este subitem representa o poder-dever de fiscalização que tem a AMBEV no que tange ao cumprimento das obrigações trabalhistas pela TRANSPORTADORA SIDER em relação aos empregados que executam os serviços de transporte contratados, os motoristas profissionais. O poder-dever da contratante deve ser exercido durante todo o período de prestação de serviços contratual a fim de impedir a ocorrência de irregularidades trabalhistas e garantir os direitos laborais daqueles que executam tais serviços.

No entanto, a realidade do contrato de prestação de serviços de logística estabelecido entre a AMBEV e a TRANSPORTADORA SIDER se mostrou bem diferente. Nesse sentido, conforme apurado pela Inspeção do Trabalho no curso da ação fiscal, e com base nos documentos apresentados e nas informações prestadas por representantes da contratante e da contratada, a AMBEV nunca exigiu e/ou cobrou da TRANSPORTADORA SIDER os documentos listados no subitem. Como já relatado anteriormente, no curso da relação contratual, a AMBEV apenas exigia

da contratada a comprovação de certidões negativas (FGTS, INSS, Justiça do Trabalho), com periodicidade semestral ou anual.

A partir dessa realidade contratual, percebe-se que o disposto no subitem analisado, notadamente a comprovação de pagamentos de obrigações trabalhistas e encargos sociais e a comprovação do registro em CTPS, traduz apenas a preocupação diligência da AMBEV com sua responsabilidade subsidiária no pagamento de verbas trabalhistas e com um possível reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com o trabalhador envolvido na prestação dos serviços.

Repisa-se, a AMBEV, relativamente à gestão do contrato celebrado com a TRANSPORTADORA SIDER, não envidou nenhum esforço para verificar a regularidade das relações de trabalho existentes na contratada, e essenciais à execução contratual.

Destaca-se no subitem, ainda, como obrigação à contratada, comprovar a jornada de trabalho dos empregados por meio da remessa de cópia dos espelhos de ponto ou outra forma de controle solicitada. Tal disposição ganha ainda mais relevância no presente caso, já que se está diante de serviços de transporte prestados por motoristas profissionais. O transporte rodoviário de cargas está entre as atividades em que mais ocorrem acidentes de trabalho no Brasil, resultando na maioria das vezes em lesões severas e/ou mortes. Muitos desses acidentes têm como causa a fadiga ou a sonolência dos motoristas na direção dos caminhões, sendo que ambas ocorrem devido às longas jornadas de trabalho a que estão submetidos e/ou às supressões dos intervalos e dos descansos legalmente previstos.

Dentre outras irregularidades trabalhistas, na presente ação fiscal, a Inspeção do Trabalho constatou e comprovou a supressão contumaz, total ou parcial, do intervalo interjornada e a não concessão de nenhum descanso semanal remunerado a que tinham direito os 23 motoristas profissionais resgatados, configurando-se jornada exaustiva. Essas gravíssimas infrações à legislação trabalhista poderiam ter sido evitadas, desde que a AMBEV, de fato, solicitasse e cobrasse o envio dos documentos que apontem os dados da jornada de trabalho, no caso dos motoristas profissionais os “relatórios macros” (extraídos dos apontamentos realizados pelos

motoristas em sistema eletrônico) e/ou os diários de bordo (apontamentos realizados pelos motoristas manualmente em papel). De posse desses documentos, e com uma simples análise, a AMBEV verificaria a ocorrência das irregularidades constatadas pela Inspeção do Trabalho, exigindo a regularização imediata para a continuidade da prestação dos serviços de transporte.

Diferentemente, a AMBEV foi OMISSA desde o início da prestação de serviços contratual e DEIXOU DE EXERCER SEU PODER-DEVER DE FISCALIZAÇÃO e verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas pela TRANSPORTADORA SIDER (culpa "in vigilando"). Nem mesmo previu legalmente atribuindo responsabilidade direta à AMBEV, na qualidade de contratante, em garantir as condições de higiene, saúde e segurança dos motoristas profissionais que prestavam os serviços de logística contratados, foi suficiente para que a empresa agisse com diligência e responsabilidade social, garantindo a preservação dos direitos laborais de seus colaboradores.

Observa-se até aqui que, definitivamente, em nenhum momento foi prioridade da AMBEV, na relação contratual estabelecida com a TRANSPORTADORA SIDER, assegurar condições dignas de trabalho e direitos aos motoristas profissionais que executavam os serviços de transporte contratados. Mas sim, sem nenhuma dúvida, a postura da AMBEV diante do contrato foi sempre de proteger seus interesses comerciais e financeiros.

O subitem (u), do item 6.6 do contrato, obriga a contratada a observar, de forma genérica, todas as medidas recomendáveis à higiene, segurança e proteção impostas pela legislação. Como já explanado, além da responsabilidade da TRANSPORTADORA SIDER prevista na CLT como empregadora, a Lei da Terceirização de Serviços (Lei 6.019/1974) atribui responsabilidade direta à AMBEV em garantir tais medidas aos trabalhadores que prestam os serviços contratados. Portanto, mais uma vez, a AMBEV tenta eximir-se de sua responsabilidade legal por meio de uma mera cláusula contratual.

Por fim, o subitem (w), do item 6.6 do contrato, obriga a contratada a responsabilizar-se integralmente pela carga, garantindo a sua entrega em perfeito estado de apresentação e conservação, assegurando à contratante imediata

compensação em caso de qualquer evento danoso à carga, incluindo extravio, furto, roubo, acidentes, entre outros, independentemente de ação judicial ou de indenização ou cobertura securitária. Num primeiro momento, pode causar estranheza a referida obrigação estar contida também no item 6.6 do contrato, que trata das obrigações da contratada decorrentes da condição de empregadora, já que, conforme descrito anteriormente, a mesma obrigação está contida no item 6.2 do contrato. No entanto, num segundo momento, por tudo o que já foi descrito, é de fácil entendimento a previsão contratual.

Nessa perspectiva, o subitem deve ser entendido como mais uma preocupação da AMBEV em garantir a integridade da sua carga e em não assumir nenhum prejuízo financeiro quando da ocorrência de danos a ela. Depreende-se que não há por parte da AMBEV preocupação em garantir condições de trabalho adequadas aos motoristas que realizam o transporte de sua carga, a qual seria, sem sombra de dúvida, a melhor forma de proporcionar um transporte seguro da carga e garantir a segurança viária, protegendo não só a integridade física e a vida do motorista envolvido, como também de toda a sociedade.

O item 6.7 do contrato, “Das Reclamações Trabalhistas e outros Processos Judiciais”, em seus subitens (a) a (j), traz diversos deveres à contratada e prerrogativas à contratante quanto a processos judiciais. Todos os subitens convergem para o dever da contratada no que tange à assunção exclusiva de responsabilidades e ao célere encerramento de processos judiciais mediante acordos, e à exclusão da contratante da lide. E, nos casos em que não seja possível a exclusão da contratante da lide, esta fica autorizada a firmar acordos diretamente e os valores gastos serão cobrados da contratada ou descontados dos valores devidos em razão do contrato. Ainda, a contratada fica obrigada a reparar imediatamente o dano caso a contratante seja intimada a efetuar pagamento na qualidade de devedora solidária ou subsidiária.

Da análise desse item, ficam claras a unilateralidade no conteúdo estipulado e a abusividade na resolução de litígios judiciais por parte da AMBEV. Esta insiste no afastamento de suas responsabilidades legais por meio de cláusulas contratuais e presume, de forma abusiva, que todo gasto relativo a uma condenação judicial,

destacadamente trabalhista, deve ser arcado exclusivamente pela contratada. Para mais, a AMBEV, por configurar como parte em processo judicial, demonstra extrema preocupação com sua imagem e reputação. Entretanto, como já explorado e de forma totalmente contraditória, a AMBEV, como contratante, foi omissa no seu dever de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela TRANSPORTADORA SIDER (responsabilidade subsidiária), como também foi irresponsável no seu dever de garantir as condições de higiene, saúde e segurança dos motoristas profissionais que prestavam os serviços de transporte contratados (responsabilidade direta).

Avançando, a cláusula 8, “DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE”, relaciona algumas obrigações à AMBEV. Há previsão de obrigações para a correta execução dos serviços, quanto a orientações, informações e regras para acesso às unidades e dependências da empresa, e quanto à documentação fiscal para o transporte. Repara-se que não há nenhum dispositivo que obrigue e/ou responsabilize a contratante no que diz respeito ao cumprimento da Lei de Terceirização de Serviços e à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista pela contratada. Tal cláusula apenas confirma tudo aquilo que foi exposto até aqui: a omissão e o descompromisso da AMBEV em se fazer cumprir a legislação trabalhista na sua relação contratual com a TRANSPORTADORA SIDER, e a tentativa da AMBEV de eximir-se de qualquer responsabilidade contratual e/ou legal.

Já a cláusula 9, “DOS SEGUROS”, obriga a contratada a realizar contratação de seguro de responsabilidade civil/desaparecimento de carga (RC-DC) para cobertura de assalto, roubo ou furto de carga. Tem-se aqui mais uma garantia para a AMBEV frente a perdas financeiras associadas à carga transportada e aos seus interesses comerciais.

A cláusula 10, “DA INDENIZAÇÃO”, fechando a análise das principais cláusulas do contrato para a ação fiscal, apenas ratifica que a contratada deverá indenizar e manter a contratante indemne por e contra quaisquer perdas, danos, obrigações, responsabilidades, custos e despesas referentes a violações assumidas no contrato e da legislação aplicável. Outra vez ficam demonstradas a abusividade da cláusula e a tentativa da AMBEV em transferir toda e qualquer responsabilidade à

contratada, eximindo-se e não reconhecendo as próprias obrigações, sejam elas contratuais ou legais.

Finalizando a análise do contrato, em relação a seus anexos, nota-se a relevância do conteúdo dos Anexos I e IV para a AMBEV como contratante dos serviços de logística. O Anexo I obriga a contratada a seguir regras e padrões operacionais visando a melhor qualidade na prestação dos serviços, incluindo medição de nível de serviço. O Anexo IV traz todo o regramento do termo de compliance anticorrupção da AMBEV, obrigando a contratada a garantir seu cumprimento, sob pena de rescisão contratual, e a respeitar o amplo direito de auditoria e fiscalização financeira da contratante, a qual terá acesso irrestrito a documentos, sistemas e instalações físicas da contratada.

A dedicação de anexos específicos ao contrato abordando, exclusivamente, a qualificação operacional dos serviços de transporte a serem prestados e a garantia de práticas éticas e morais pela contratada, em respeito à legislação anticorrupção, apenas reforça a real preocupação da AMBEV nas relações com terceiros: PROTEGER SUA IMAGEM, SUA REPUTAÇÃO, SUA MARCA E SEUS INTERESSES COMERCIAIS E FINANCEIROS.

Na linha do que foi descrito, repisando o que a Inspeção do Trabalho apurou no curso da ação fiscal, a AMBEV não possui, no que diz respeito à gestão de riscos de contratos, programa de compliance e processo de due diligence voltados ao cumprimento de leis trabalhistas, incluindo normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

A partir de agora retoma-se a análise do edital de concorrência eletrônica, por meio de leilão na modalidade reversa realizado na seção “Mesa de Fretes”, para fornecimento de serviço de transporte rodoviário à AMBEV. Tal edital, conforme explicado anteriormente, contém 13 anexos e prevê todas as condições para o fornecimento de serviço de transporte rodoviário. Com exceção das condições relativas à realização do leilão eletrônico e à participação das empresas homologadas pela AMBEV, irrelevantes para a presente ação fiscal, as demais previsões contidas no edital repetem condições e obrigações constantes no contrato

de prestação de serviços antes analisado e, assim, não serão objeto de análise pela Inspeção do Trabalho.

Já em relação aos anexos do edital, quase todos são voltados para as condições operacionais dos serviços, como regras para carregamento, descarregamento e arrumação de carga, e trânsito de carreta em áreas de carga e descarga. Diferentemente, o Anexo V trata de política anticorrupção e conflito de interesses, tema também já analisado e constante no Anexo IV do contrato, e o Anexo VI trata de padrões de segurança do trabalho, o qual será analisado a seguir.

O Anexo VI do edital de concorrência eletrônica de frete, apesar de denominado “Padrões Segurança do Trabalho” no item 1 do referido edital, tem como título “POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL AMBEV”, e é assinado pelo ex-CEO da empresa, [REDACTED]. Antes da análise do conteúdo dessa política, cabe explorar a relação, disposta junto àquela política, de normas e procedimentos a serem seguidos pelos funcionários das empresas prestadoras de serviços, no caso os motoristas profissionais, referentes a: (i) segurança na carga e descarga de veículos (documentação de apresentação da transportadora na unidade e requisitos para permissão de entrada do caminhão na fábrica, como porte de EPIs pelo motorista); (ii) sinalização e processos dentro do armazém (movimentação do caminhão, locais de parada para carga e descarga, preparo do caminhão para carregamento e descarregamento e manutenção do caminhão; (iii) condições do equipamento e amarração (qualidade e conservação dos caminhões para evitar riscos e atrasos no carregamento, e especificações mínimas recomendadas na amarração das cargas nos casos em que os veículos forem de amarração).

Identifica-se que essas normas e procedimentos, contidos na política de saúde e segurança ocupacional da AMBEV, atingem apenas as atividades relacionadas aos processos de carregamento e descarregamento de produtos e/ou mercadorias nas unidades daquela empresa. Não há, portanto, nenhuma norma e/ou procedimento que trate da saúde e da segurança dos motoristas profissionais no tocante à execução do real serviço contratado, que é o transporte de produtos e mercadorias fora dos limites das unidades da AMBEV. Repara-se, outra vez, que a atuação da AMBEV é no sentido de resguardar unicamente seus interesses

operacionais, financeiros e comerciais com a implementação de normas e procedimentos direcionados apenas à correta movimentação e preservação da carga dentro de suas unidades, evitando-se, assim, riscos de danos e de atrasos em sua operação logística.

Ademais, no conteúdo destinado às normas e procedimentos mencionados, há a seguinte afirmação: “Todas as atividades e ações necessárias à garantia da segurança do trabalho e integridade física de funcionários próprios, terceiros e visitantes têm prioridade absoluta sobre quaisquer outras atividades de todos os funcionários”. Conforme repetidamente argumentado aqui, em relação aos terceiros, motoristas profissionais empregados da contratada TRANSPORTADORA SIDER, constatou-se exatamente o contrário do afirmado acima pela contratante AMBEV: não há prioridade desta em garantir as condições de saúde e segurança do trabalho aos motoristas profissionais, mas há, sim, prioridade em garantir seus interesses financeiros e comerciais.

Quanto ao conteúdo da POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL AMBEV ora analisada, faz-se importante transcrevê-la na íntegra para as observações pertinentes:

“Nosso sonho é ser a Melhor Cervejaria do Mundo, unindo as pessoas, por um mundo melhor.
Para sustentar este sonho, nós trabalharemos intensamente para conseguirmos altos padrões de Saúde e Segurança ocupacional dentro da AB Inbev/Ambev. Vamos nos esforçar ao máximo para prevenir todos os acidentes e doenças ocupacionais dentro de nossas operações.
Com a liderança e a participação dos funcionários, a AB Inbev/Ambev compromete-se a:
Criar, manter e melhorar a Saúde e Segurança dos nossos locais de trabalho assim como das nossas práticas e do nosso comportamento;
Cumprir com todos os requisitos legais e regulamentos de Saúde e Segurança, padrões da Companhia e outros requisitos com os quais nos subscrevemos. Vamos aplicar nossos padrões de forma responsável onde a legislação local não atender os padrões mínimos;
Incentivar a participação dos funcionários e sua responsabilidade individual nos assuntos de Saúde e Segurança dentro de seus ambientes de trabalho.
Integrar as considerações de Saúde e Segurança no nosso plano de negócios assim como nas nossas decisões e atividades diárias;

Definir objetivos e metas desafiadoras de Saúde e Segurança, medir a evolução dos indicadores e reconhecer aqueles que contribuem para a melhora do desempenho de saúde e segurança;
Comunicar-se com nossos acionistas através do nosso Relatório Global de Cidadania;
Apoiar nossas contratadas e fornecedores na busca da excelência em Saúde e Segurança;
Aumentar valor para os acionistas por meio da Excelência em Saúde e Segurança.
A Gerência, tanto global quanto local, se compromete em proporcionar uma liderança atuante assim como recursos e os treinamentos necessários para implementar esta política.
Todos os funcionários, próprios ou terceiros e outros trabalhando em nosso nome, são responsáveis pelo cumprimento desta política.
Nem metas de produção ou objetivos financeiros podem ser desculpa para o não cumprimento desta política.” (Política de Saúde e Segurança Ocupacional AMBEV)

Observa-se acima uma retórica convincente aos acionistas e investidores da AMBEV se não fossem as constatações da Inspeção do Trabalho na presente ação fiscal.

No texto, a AMBEV diz comprometer-se (i) com todos os requisitos legais e regulamentos de saúde e segurança, (ii) com a integração das considerações de saúde e segurança no seu plano de negócios, (iii) com objetivos e metas de saúde e segurança por meio de indicadores que meçam o desempenho e evolução, (iv) com o apoio a contratadas e fornecedores na busca da excelência em saúde e segurança, e (v) com o aumento de valor para os acionistas por meio da excelência em saúde e segurança. Ao final, o texto diz que “nem metas de produção ou objetivos financeiros podem ser desculpa para o não cumprimento desta política”.

Diante de tudo o que foi constatado pela Inspeção do Trabalho na relação contratual entre AMBEV e TRANSPORTADORA SIDER no que tange ao descumprimento de obrigações trabalhistas, notadamente de higiene, saúde e segurança do trabalho, seria ininteligível acreditar que a AMBEV cumpre com o que se compromete acima.

Ao contrário, a AMBEV (i) não fiscalizou o cumprimento da legislação trabalhista por parte de sua contratada e não garantiu diretamente as condições de higiene, saúde e segurança dos motoristas que prestavam os serviços contratados (art. 5º, § 3º, da Lei 6.019/1974) principalmente a jornada de trabalho e os

descansos legais, (ii) não integrou medidas de saúde e segurança do trabalho no seu plano de negócios, mas simplesmente as ignorou e deu total prioridade aos seus interesses comerciais, (iii) comprometeu-se apenas com objetivos e metas econômico-financeiros por meio do uso de indicadores financeiros que medem o desempenho e a evolução da saúde financeira da contratada, a fim de reduzir os riscos do contrato e eximir-se de responsabilizações em ações judiciais com efeitos financeiros, (iv) comprometeu-se apenas com o apoio operacional para a melhor execução dos serviços de logística contratados, afeto apenas aos seus interesses, e sem nenhum compromisso com a saúde e a segurança dos empregados da contratada que prestavam os serviços de transporte, em especial com a duração do trabalho, e (v) negligenciou a saúde e a segurança dos motoristas profissionais envolvidos nos serviços contratados, gerando aos acionistas apenas um possível aumento de valor financeiro na distribuição dos lucros em detrimento do cumprimento de normas de proteção do trabalho, sendo que a saúde e a segurança daqueles motoristas que lhe prestam serviços estão longe de representarem um valor para a empresa.

Findando o conteúdo da Política de Saúde e Segurança Ocupacional da AMBEV, espera-se que a afirmação conclusiva do texto “nem metas de produção ou objetivos financeiros podem ser desculpa para o não cumprimento desta política”, pura retórica diante das constatações da Inspeção do Trabalho no contrato firmado com a TRANSPORTADORA SIDER, ao final da presente ação fiscal, condiga com a realidade e que tal política seja devidamente cumprida.

Por todo o exposto, considerando todas as irregularidades trabalhistas apuradas e comprovadas pela Inspeção do Trabalho na presente ação fiscal, e que levaram ao resgate de 23 motoristas profissionais submetidos a condições análogas às de escravo, conclui-se que a AMBEV FALHOU ao escolher e contratar a TRANSPORTADORA SIDER (culpa “in eligendo”) como sua prestadora de serviços de logística, FALHOU ao não fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação trabalhista pela contratada (culpa “in vigilando”) e, por último, FALHOU ao não garantir diretamente as condições de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores resgatados no curso do contrato de terceirização de serviços ora analisado (responsabilidade direta).

Fica evidente, assim, que a atuação da AMBEV frente ao contrato de prestação de serviços de logística celebrado com a TRANSPORTADORA SIDER tinha como único objetivo proteger seus interesses comerciais. Nesse sentido, sua atuação, amparada na política de contratação de empresas terceiras, no contrato de prestação de serviços e no edital de concorrência para o serviço de transporte anteriormente analisados, caracterizou-se pelas seguintes finalidades específicas, de naturezas comercial e econômico-financeira: 1) reduzir os riscos financeiros do contrato, especialmente com perdas e condenações; 2) garantir a integridade da carga transportada; 3) garantir a execução dos serviços conforme regras operacionais; 4) eximir-se de qualquer responsabilidade contratual e/ou legal que possa gerar dano financeiro; 5) garantir amplos retornos comerciais e financeiros por meio da terceirização dos serviços de logística; e 6) proteger sua marca, imagem e reputação perante o mercado e a opinião pública.

Ademais, evidencia-se que em nenhum momento da relação contratual a AMBEV atuou para prevenir infrações trabalhistas e/ou para garantir a aplicação da legislação trabalhista e os direitos dela decorrentes aos motoristas profissionais envolvidos na prestação dos serviços de transporte contratados. E, tal omissão e inércia, contribuíram diretamente para a precarização das relações de trabalho presentes no contrato de terceirização de serviços.

Por fim, destaca-se, na atuação da AMBEV frente ao contrato celebrado com a TRANSPORTADORA SIDER, uma completa inversão de valores, em que a garantia de condições dignas de trabalho, e da própria vida do trabalhador, fica em segundo plano diante de interesses empresariais, comerciais e financeiros.

9. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A TRABALHOS FORÇADOS E TRÁFICO DE PESSOAS, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018

Como resultado da auditoria trabalhista realizada no presente caso, cujas informações e documentos analisados estão amplamente demonstrados no presente RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO, constatou-se a ocorrência dos seguintes indicadores de submissão de trabalhador a trabalho forçado e tráfico de pessoas, conforme anexo único da INSTRUÇÃO NORMATIVA (IN) SIT nº 139/2018:

(...)

1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

(...)

1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;

(...)

1.7 Induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido;

(...)

1.9 Estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário.

10. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO DEGRADANTE, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018

Como resultado da auditoria trabalhista realizada no presente caso, cujas informações e documentos analisados estão amplamente demonstrados no presente RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO, constatou-se a ocorrência dos seguintes indicadores de submissão a condição degradante, conforme anexo único da INSTRUÇÃO NORMATIVA (IN) SIT nº 139/2018:

(...)

2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

(...)

2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

(...)

2.8 Trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;

(...)

2.16 Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;

2.17 Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador.

11. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À JORNADA EXAUSTIVA, CONFORME ANEXO ÚNICO DA IN SIT Nº 139, DE 22/01/2018

Como resultado da auditoria trabalhista realizada no presente caso, cujas informações e documentos analisados estão amplamente demonstrados no presente RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO, constatou-se a ocorrência dos seguintes indicadores de submissão à jornada exaustiva, conforme anexo único da INSTRUÇÃO NORMATIVA (IN) SIT Nº 139/2018:

(...)

3.2 Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

(...)

3.7 Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança.

12. AUMENTO DO RISCO DE ACIDENTES RODOVIÁRIOS

O trabalho de um caminhoneiro é um dos mais exigentes em relação à necessidade de boas condições físicas e mentais para trabalhar. Não garantir um mínimo de regularidade dos horários de trabalho e descanso faz com que os condutores tenham dificuldade para dormir (ou “conciliar o sono”) e, dessa forma, para conseguir descansar. Isso ocorre devido às consequências dessa irregularidade para o ciclo circadiano (também conhecido como ritmo circadiano, que é o período de 24 horas em que o relógio biológico interno mantém as atividades e os processos biológicos do corpo como metabolismo, sono e vigília). A inversão do ciclo do sono resulta em uma excessiva carga física, cognitiva e psíquica. O desrespeito aos intervalos para descanso, paradas programadas para almoço e a limitação da carga horária durante a jornada de trabalho do motorista, garantidas por lei, pode resultar em graves consequências. O cansaço, o sono e o desgaste físico ocasionam a perda de reflexo e, consequentemente, comprometimento da segurança do motorista e de todos aqueles que cruzam seu caminho.

A má qualidade e a supressão dos períodos de sono afetam diretamente o sistema motor e o ritmo mental dos condutores. Essa fadiga acumulada ao longo de dias é um fator que aumenta o risco de que o motorista se envolva em um acidente. Este fator foi preponderante para que esta Inspeção do Trabalho determinasse a imediata interrupção da atividade de transporte, por meio do TERMODE INTERDIÇÃO Nº 4.047.780-1, com a INTERDIÇÃO PARCIAL do setor de serviço de transporte de cargas. Os 23 (vinte e três) motoristas carreteiros que executavam as atividades de transporte de cargas foram submetidos à supressão do intervalo interjornada de 11 horas, obrigatório nos termos do art. 235-C, § 3º, da CLT, e à supressão do Descanso Semanal Remunerado (DSR) de 24 horas, obrigatório nos termos dos arts. 67 e 235-D da CLT, configurando-se, assim, grave e iminente risco à saúde e à segurança desses trabalhadores.

Estudos apontam aumento no risco de acidentes em função do tempo de trabalho, relacionado ao número de horas seguidas, em que o trabalhador está desempenhando sua função sem intervalo. Esse risco aumenta a partir de nove horas após o início do turno de trabalho. Com 12 horas de trabalho, o risco dobra; e

com 14 horas de trabalho sem pausa, esse fator de risco aumenta três vezes (Fonte: Acidentes rodoviários: estatísticas envolvendo caminhões. – Brasília: CNT, 2019. Pág. 28. Acessível em <https://cdn.cnt.org.br/diretorioVirtualPrd/34e78e55-5b3e-4355-9ebc-acf1b8e7b4a4.pdf>).

No quadro abaixo, em linha com o acima exposto, estão dispostos os dados estatísticos da Previdência Social e da Confederação Nacional do Transporte acerca de acidentes de trabalho envolvendo o setor de transporte rodoviário de cargas entre os anos de 2016 e 2019. Percebe-se, assim, um elevado número de acidentes no transporte rodoviário de cargas e com consequências severas, conforme dados mostrados do número de mortes em rodovias federais.

Fonte	Evento	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Ano 2019
AEPS Anuário Estatístico da Previdência Social	Total de ACIDENTES DO TRABALHO	585.626	557.626	586.017	582.507
	Acidentes de trajeto	108.552	101.156	108.082	102.213
	Acidentes no setor de "Transporte, armazenagem e correios"	47.419	44.742	43.537	40.180
	Acidentes no CNAE 49.30-2 - Transporte Rodoviário de Carga	13.135	12.949	13.642	13.808
AECNT Anuário Estatístico da Confederação Nacional do Transporte (*)	1.7.1. Número total de acidentes de trânsito em rodovias federais	96.361	89.396	69.206	67.427
	1.7.2. Número total de acidentes de trânsito com vítimas em rodovias	60.226	58.716	53.963	55.756
	1.7.3. Número total de óbitos em acidentes de trânsito nas rodovias federais	6.398	6.243	5.269	5.332

(*) Importante destacar que as estatísticas de acidentes da CNT referem-se apenas aos acidentes em RODOVIAS FEDERAIS, excluídos, portanto, os acidentes em rodovias estaduais e os acidentes nos municípios (áreas urbanas e rurais). Dessa forma, o trânsito ambiente de trabalho expandido dos motoristas profissionais, é ainda mais hostil do que demonstram os números e estatísticas da CNT.

Ainda, segundo tratamento e análise de dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab – MPT/OIT, disponível em: <https://smartlabbr.org/>), com base nas notificações de acidentes de trabalho (CAT – INSS) da Previdência Social, ocorreram no período de 2012 a 2020 no Brasil 122.411 acidentes no

transporte rodoviário de carga (3% do total de acidentes) sendo que destes acidentes ocorreram 2.200 com mortes (11% do total de acidentes com mortes). Só em 2020, foram 10.266 acidentes (3% do total), sendo 248 com mortes (14% do total).

Especificamente em relação à ocupação de motorista de caminhão, ocorreram no período de 2012 a 2020 no Brasil 106.022 acidentes com aqueles profissionais (2% do total de acidentes), sendo que destes acidentes ocorreram 3.067 com mortes (15% do total de acidentes). Só em 2020, foram 9.805 acidentes com motoristas (3% do total), sendo 339 com mortes (18% do total).

Os dados apresentados são contundentes e demonstram o risco de acidente da atividade do motorista profissional no transporte rodoviário de carga. Tal risco é aumentado, consideravelmente, quando estão presentes algumas das principais causas de acidentes em rodovias, dentre elas a fadiga, a sonolência e o cansaço físico e mental.

Conclui-se, assim, que o respeito à limitação de jornada, aos intervalos para repouso e aos períodos de descanso legais do motorista profissional é imprescindível para a prevenção de acidentes nas rodovias brasileiras (segurança viária), preservando a integridade física e a vida não só do motorista profissional, mas também de toda a sociedade.

13. DO IMPACTO NEGATIVO DAS OPERAÇÕES DA HEINEKEN E AMBEV SOBRE OS DIREITOS HUMANOS E DO DESCUMPRIMENTO PELA HEINEKEN E AMBEV DAS DIRETRIZES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

13.1 Do porte dos contratantes e da participação no mercado brasileiro de cervejas

A Heineken International é uma cervejaria multinacional, fundada em 1863. A Heineken International possui cerca de 140 cervejarias em mais de 70 países, empregando aproximadamente 85.000 pessoas. É a segunda maior cervejaria do mundo, ficando atrás apenas da belgo-brasileira AB InBev (que no Brasil é proprietária da AMBEV). A Heineken International teve lucro líquido de 2,17 bilhões de euros em 2019, 14% maior do que o ganho de €\$ 1,91 bilhão obtido no ano anterior. A Heineken Brasil é subsidiária da cervejaria Heineken International no país e proprietária das marcas Heineken, Kaiser, Schin, Glacial, Cintra, Baden Baden, Devassa e Eisenbahn. Fundada em 2010, a empresa ampliou suas operações no país em 2017 com a aquisição das operações da Kirin Company no Brasil. É a segunda maior cervejaria do país, atrás da AMBEV, com 15 indústrias, 29 centros de distribuição e uma indústria de concentrados para refrigerantes em Manaus. Controla cerca de 21% do mercado brasileiro de cerveja (dados de 2019).

A proprietária da AMBEV é a Anheuser - Busch InBev (abreviada para AB InBev), uma empresa multinacional de bebidas e cervejas formada em 2004 pela fusão da belga Interbrew e da própria brasileira Ambev. Está sediada em Leuven, na Bélgica, e possui escritório global de gerência funcional em Nova Iorque, e sedes regionais em Londres, Cidade do México, Joanesburgo, St. Louis, São Paulo, dentre outras. A AB InBev é líder no mercado mundial, controlando 21,2% do mercado de cervejas. É a cervejaria dominante na Europa Central e Brasil. Conta com mais de duzentas marcas de bebidas, entre as quais se destacam a Budweiser, Corona, Stella Artois, Beck's, Leffe, Hoegaarden na Europa, Skol, Brahma e Antarctica no Brasil. Emprega 154.000 pessoas e opera em 140 países da América, Europa e Ásia. Em julho de 2008, com a compra da norte-americana Anheuser-Busch, dona

da Budweiser, líder do mercado local, a AB InBev se tornou a maior cervejaria do mundo.

Sua subsidiária brasileira é a AMBEV, empresa dedicada à produção de bebidas, entre as quais cervejas, refrigerantes, energéticos, sucos, chás e água. A AMBEV faz parte do grupo Anheuser-Busch InBev desde o ano de 2004, quando anunciou fusão com a companhia belga Interbrew. É a 14ª maior empresa do país em receita líquida e controla cerca de 59,4% do mercado brasileiro de cerveja (dados de 2019). A AMBEV possui mais de 30 cervejarias, maltarias, refrigeranteiras, fábrica de rótulos, rolha e vidro, além de seis centros de excelência espalhados pelo Brasil. É conhecida pela produção de mais de 25 rótulos de cervejas pilsens, como Skol, Brahma, Antarctica e Budweiser, e cerca de 50 do tipo “ale”.

13.2 Da natureza da atividade fiscalizada, do controle das indústrias de bebidas sobre a atividade de distribuição e da distribuição como core business das contratantes AMBEV e HEINEKEN

Para chegar até os consumidoresps engarrafadospassam por longos processos, começando pelo fornecimento de matérias-primas e suprimentos para as fábricas. Depois de pronto e engarrafado, o produto é transportado e distribuído para seus destinos, podendo ser realizado de forma direta, ou “direto de fábrica”, ou sendo entregue nas vendas finais, como por exemplo os supermercados, padarias, bares, restaurantes e outros estabelecimentos em geral, ou através de centros de distribuiçãodas fábricas, onde os engarrafadosão armazenados e chegam posteriormente aos consumidores finais. O objetivo da logística de bebidas consiste em diminuir o intervalo entre a produção e a demanda, providenciando o produto correto, no lugar certo, no tempo exato e na condição desejada ao menor custo possível, através da administração adequada das atividades-chave da logística de bebidas — transportes, manutenção de estoques, processamento de pedido e de várias atividades de apoio adicionais.

Como cervejarias de produção em grande escala, a AMBEV e a HEINEKEN são as atuais líderes do mercado de cervejas, posicionadas em 80% do marketshare. Ambas empresas adotam estratégia de “liderança em custo”, tendo

seu foco em mínimo custo e maximização dos lucros, adotando a gestão baseada em sistemas de controles de produção e procedimentos padronizados.

A estratégia de gestão de “liderança em custo”, adotada pelas duas empresas, pode ser resumida na seguinte descrição feita por [REDACTED] apresentada em trabalho no XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO (13 e 14 de agosto de 2015 - FIRJAN-RJ)[1]:

“4.1.Estratégias adotadas pela cervejaria de grande escala : (...) Para uma empresa praticar a estratégia de liderança, deve-se possuir uma linha de produção bem enxuta, automatizada, com produção de grandes lotes. É uma gestão baseada em sistemas de controles de produção e procedimentos padronizados. O foco da estratégia de liderança de custo é a produção em larga escala, com baixo custo e grande volume de vendas. Para alcançar baixos custos de produção, adotam-se práticas tais como a padronização e automação do processo, utilização de materiais de menor custo, publicidade intensa e uma distribuição intensiva com uma forte pressão nos canais de atacado e varejo. (...) Uma característica muito marcante das grandes fábricas é esforço gerencial e operacional da logística de distribuição, sendo que o core business de uma grande cervejaria está mais relacionado com a distribuição do que com a fabricação em si. Nesse negócio a distribuição tem uma importância fundamental, pois o foco é no domínio de mercado, que precisa de reabastecimento constante para evitar falta e insatisfação do cliente. (...) Logo após a fusão, a Ambev optou por uma nova estruturação através de uma combinação de Centros de Distribuição Direta e Revendas. Assim, possibilitou uma maior ocupação dos veículos de entrega, aumentou o número de volumes entregues por ponto de venda e aperfeiçoou as rotas. A redução de custo pela larga escala junto com uma publicidade intensa, possibilita a dominação do mercado, alcançada com um planejamento de distribuição rigoroso que começa na movimentação do produto da fábrica para os centros de distribuição, e desses para o cliente final. Todas essas operações são controladas por indicadores de tempo rigorosos. (...) Apesar de configurar uma atividade

crítica, as operações logísticas entre centro de distribuição e cliente final é terceirizada. Mas o seu controle é rígido, sendo que as prestadoras de serviço relacionadas ao transporte e distribuição devem seguir as políticas de trabalho definidas pela cervejaria, de forma a abastecer e pressionar constantemente os canais de venda. Além de operacionalizar a distribuição, a gestão da logística permite a formação de um canal de comunicação e de informação com os varejistas. Dessa forma a área comercial consegue realizar o planejamento e operação de práticas de vendas, tais como o condicionamento de cotas de venda, incentivo a formação de estoque, aceitação de novos produtos, provimento de publicidade no vendedor final, entre outras” (grifos nossos).

Assim, quando se analisa a DISTRIBUIÇÃO, é importante frisar que não se trata de atividade marginal ou complementar, mas sim integrante do núcleo da atividade econômica empreendida pelas contratantes. Não por outro motivo, ambas as empresas possuem diretorias especializadas para a atividade: na AMBEV, o cargo de uma diretoria com atribuição de Vice-Presidência, cuja competência é a de estabelecer, gerenciar e responsabilizar-se pela estratégia de distribuição e logística de pré-produção e pós-produção da Companhia. Na Heineken, uma Diretoria de Atendimento ao Cliente e Logística, com atribuições semelhantes.

13.3 Da ausência da devida diligência em direitos humanos por parte das contratantes

13.3.1 Do descumprimento das diretrizes de proteção aos direitos humanos estabelecidas no Decreto nº 9.571/2018

Já se disse que a responsabilização das empresas contratantes, HEINEKEN e AMBEV, pelas condutas danosas à segurança e saúde dos trabalhadores resgatados, e que levaram à caracterização de condições análogas às de escravos, decorre do advento do marco legal da terceirização, com o a Lei nº. 13.429/2017, e a Lei 13.467/2017, que introduziu novos dispositivos a Lei nº. 6.019/74. Se com relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que

ocorreu a prestação de serviços, as contratantes responderão subsidiariamente, no que tange à responsabilidade quanto à saúde e segurança do trabalho, esta não é solidária, nem subsidiária, mas direta. Entendemos, portanto, que não faltam ao Estado brasileiro, ora representado pela Inspeção do Trabalho, os mecanismos para regular a atividade corporativa e aplicar as sanções correspondentes às graves condutas e omissões das empresas contratantes, de forma a garantir a proteção dos trabalhadores que sofreram lesão de seus direitos fundamentais.

Mas não é só a esta evidente responsabilidade decorrente da lei que o presente relatório objetiva lançar luz. Também deve ser trazida à tona a responsabilização destas empresas transnacionais, por agirem em desconformidade com os princípios protetores dos Direitos Humanos. Já se discorreu sobre o porte proeminente de ambas corporações, em níveis nacional e internacional; tratam-se ainda, as duas empresas contratantes, ora responsabilizadas, de corporações multinacionais, no conceito definido por [REDACTED] [2] como “a empresa, ou antes, o grupo de empresas cujas atividades, estendendo-se a numerosos países, concebidas, organizadas e conduzidas em escala mundial”. Dentre os novos atores que assumiram lugar de destaque no cenário atual de globalização econômica, encontram-se as empresas transnacionais, que alcançaram, nos últimos tempos, poderio econômico muitas vezes superior ao de países em desenvolvimento – 69 das 100 entidades mais ricas do mundo são empresas, não países. É comum que empresas transnacionais permaneçam impunes de responsabilização, quando suas operações causem danos a trabalhadores, comunidades locais ou ao meio ambiente, mormente quando envolvam condutas e omissões no âmbito de cadeias de fornecimento de bens e serviços.

Por isso, é crescente no mundo a discussão sobre a possibilidade de responsabilização de empresas transnacionais, quando agirem em desconformidade com os princípios protetores dos Direitos Humanos, causando danos aos indivíduos nos países em que atuam. Assim, quando estão em jogo valores como dignidade da pessoa humana, há que haver um controle, ou quando este faltarem, diretrizes a serem seguidas por todas as empresas que atuam globalmente. O poder econômico, aliado ao poder de influência política das transnacionais, despertou nos Estados uma intenção de criar controles a estas atividades, a fim de impedir práticas lesivas

por parte de alguns destes empreendimentos. Neste sentido, tanto Estados como as organizações internacionais foram acionadas com a finalidade de implementar algum controle das corporações que atuam em âmbito internacional. É à luz desses novos paradigmas que se pretende evidenciar a incúria de ambas empresas ora fiscalizadas, AMBEV e HEINEKEN, ao não adotarem e implementarem as mesmas condutas que vem sendo amplamente aceitas internacionalmente, por empresas multinacionais, para prevenir graves lesões aos direitos humanos nas regiões onde atuam. O fato de ambas empresas possuírem seus códigos de conduta, que reconhecem esses paradigmas e estabelecem o respeito aos direitos humanos como preocupação central das corporações, não minimiza, ao contrário, potencializa, a gravidade dos achados da presente auditoria[3]. A não adoção de mecanismos efetivos de devida diligência em direitos humanos, amplamente conhecidos e plenamente praticáveis se esta fosse a firme determinação de ambas empresas, transformam os códigos em letra morta, mera peça de retórica[4].

Passamos a tratar de alguns destes mecanismos, e como a conduta desidiosa de ambas empresas contratantes possibilitou a ocorrência de exploração de trabalho em condições análogas à de escravos no âmbito de empresas de sua cadeia de fornecimento.

Em âmbito nacional, destaca-se a o marco regulatório de empresas e direitos humanos com a recente promulgação do DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018, com status de norma constitucional (art. 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB), por intermédio do qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País, e também para o próprio Estado. Este Diploma promove os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, afirmando o dever de serem observados, com vistas à preservação dos Direitos Humanos, saúde e dignidade, inclusive quanto aos de diligência na cadeia produtiva.

Com suas condutas e omissões, AMBEV e HEINEKEN deixaram de tomar medidas suficientes e necessárias para impedir a violação dos direitos da força de

trabalho a seus serviços e das comunidades às quais se inserem, ao não implementarem o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos em atividade que integra seu core business. Deixaram de adotar as diretrizes estabelecidas no Decreto Nº 9.571/2018, em vários de seus dispositivos:

- a) Art. 6º, I: NÃO AGIRAM de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, comunidade onde atuam e população em geral. Nenhum sistema efetivo de auditoria social ou monitoramento da atividade de distribuição foi identificado em ambas corporações. Nenhum mecanismo de certificação em direitos humanos foi adotado pelas empresas, na seleção dos prestadores ou no monitoramento das suas atividades;
- b) Art. 6º, II: NÃO EVITARAM que suas atividades causassem, contribuíssem ou estivessem diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais;
- c) Art. 6º, III : NÃO EVITARAM impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;
- d) Art. 6º, V : NÃO GARANTIRAM que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais refletissem o compromisso com o respeito aos direitos humanos. Apesar de ambas corporações possuírem códigos de conduta, os compromissos neles consolidados não tinham correspondência direta e efetiva em termos de medidas de compliance nas operações de distribuição: nesse particular, tais códigos de conduta nada mais são que peças de marketing, de relações públicas, ocultando ou desviando a atenção de impactos sociais negativos por elas gerados (greenwashing);
- e) Art. 6º, VII – NÃO PROMOVERAM a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial. As empresas não desenvolveram qualquer trabalho perante os colaboradores das empresas terceirizadas de distribuição, para levantamento de atitudes lesivas aos direitos fundamentais, informação de que tais atitudes não são toleradas pela corporação,

conforme códigos de conduta, e divulgação de canais para que eventuais denúncias fossem endereçadas;

f) Art. 6º, VIII : NÃO CRIARAM políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitassem os direitos humanos, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho das empresas, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos. Os únicos critérios de scores de prestadores adotados por AMBEV e HEINEKEN, com relação aos seus prestadores em serviços de logística e distribuição, mediam tão-somente os fatores MENOR PREÇO, PONTUALIDADE, CONFORMIDADE e QUALIDADE DA ENTREGA;

g) Art. 6º, IX: NÃO COMUNICARAM de maneira efetiva, internamente, a seus colaboradores, de que estão proibidos de adotarem ou compactuarem com práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas. Não fazia parte dos processos de ambas empresas a sensibilização dos gestores para efetiva identificação e imediata correção de violações a direitos humanos, nas cadeias de valores e comunidades onde as empresas atuam;

h) Art. 6º, X: NÃO ORIENTARAM os colaboradoresps empregados as pessoas vinculadas às sociedades empresárias a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

i) Art. 6º, XII: NÃO IMPLEMENTARAM estrutura de governança para assegurar a aplicação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos. As instâncias internas de compliance de AMBEV e HEINEKEN nunca tomaram qualquer iniciativa de investigação, conhecimentoinformação, influência ou intervenção, sobre posturas das empresas contratadas do setor de distribuição que pudessem causar lesão aos direitos humanos dos trabalhadores, em franca atitude de cegueira deliberada. Estas instâncias internas não tomaram as devidas diligências para identificar, prevenir, atenuar e explicar a forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais relacionados com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos;

j) Art. 6º, XIII: NÃO INCORPORARAM os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios.

177

k) Art. 6º, XIV: NÃO ADOTARAM indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos. Já se disse o mecanismo para “ranquear” os prestadores de serviços de distribuição em ambas empresas contratantes aplicava tão-somente os critérios de MENOR PREÇO, PONTUALIDADE, CONFORMIDADE e QUALIDADE DA ENTREGA.

l) Art. 6º, XV: NÃO ADOTARAM iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança. Os relatórios anuais de compliance social de ambas empresas, apesar de publicados e disponíveis, não citam os riscos potenciais ou reais representados pela atividade de distribuição. O Relatório Social 2020 da AMBEV [5] chega a mencionar que é feito gerenciamento de fornecedores e prestadores de serviço no sentido de seguirem as diretrizes do Código de Conduta da Cervejaria Ambev, passando por uma fase de análise de risco e, em alguns casos, por uma due diligence de compliance, E que dependendo do grau de risco, realizariam treinamento de compliance com o parceiro, como forma de reforçar o monitoramento, e compartilhariam seus conhecimentos como forma de incentivar a cadeia sustentável. Aduzem que todos os contratos de suprimentos com fornecedores incluem cláusulas específicas de respeito às normatizações e qualquer conduta que venha a ferir princípios poderá implicar quebra de contrato por parte da AMBEV. Já pela HEINEKEN, o relatório de sustentabilidade da 2019-2020[6] menciona que existe diálogo permanente com os fornecedores e cita que existe premiação interna que, entre outros pontos, reconheceria iniciativas de sustentabilidade para “ranquear” os parceiros. Relata que a corporação adotaria estratégia de compras que reforça o tema de sustentabilidade que buscaria incentivar práticas sustentáveis na cadeia, encorajando a atuação com foco em aspectos sociais, ambientais e econômicos. Esse programa se chama 1 FOR ALL (14ALL) e consolidaria a importância que teria o tema de sustentabilidade em sua cadeia de fornecedores. Frente aos achados desta Auditoria Pública, em investigação levada a efeito nos setores de distribuição das empresas contratantes, perante o fornecedor SIDER e na atividade específica de distribuição como um todo, essas iniciativas propaladas por ambas corporações figuram como peças de greenwashing.

- m) Art. 7º, II, e) e f): NÃO GARANTIRAM condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com iniciativas para observar os direitos de seus colaboradores de receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais, e não exceder a jornada de trabalho legal. Já se disse que as contratantes não mantinham qualquer rotina de verificação, ainda que rudimentar e amostral, para identificação das frequenteshabituais e evidentes situações de exaustão dos trabalhadores, por privação de sono, supressão de descansos e descumprimentos de limites de jornadas;
- n) Art. 7º, III: NÃO MANTIVERAM compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro;
- o) Art. 7º, IV: NÃO EVITARAM manter relações comerciais, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos. A aquisição de fretes, por ambas empresas, se dava por meio de leilão reverso (reverse auction). No leilão reverso, arremata o bem ou serviço o fornecedor que efetuar o lance com o menor preço durante um determinado período; por meio de uma plataforma online, os fornecedores acessam uma sala virtual e lá ofertam seus lances. O comprador faz a medição desses lances por meio de um painel online, que é atualizado em tempo real. Ganha o fornecedor que ofertar o produto pelo menor valor; não são feitas análises prévias e contínuas que garantam a efetiva idoneidade das contratadas quanto ao cumprimento da legislação trabalhista;
- p) Art. 7º, VI: NÃO AVALIARAM OU MONITORARAM os contratos firmados com seus parceiros e fornecedores de bens e serviços, que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho análogo à escravidão. Apesar de figurarem nos contratos de prestação de serviços, as cláusulas de direitos humanos repousavam sem qualquer acompanhamento pelos contratantes, seja documental, remoto ou in loco, que pudesse efetivamente identificar as desconformidades;
- q) Art. 7º, VII: NÃO ADOTARAM medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança dos trabalhadores.

r) Art. 7º, VIII e parág. II: NÃO ASSEGURARAM a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos, em toda a cadeia de produção. Toda vez que uma empresa contribuir ou puder contribuir para um impacto adverso nos direitos humanos, ela deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir a sua contribuição e usar sua capacidade de influência para mitigar qualquer impacto remanescente máximo possível. As empresas podem estar envolvidas em impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais com outras partes. Dentre os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, que serão tratados adiante mais detalhadamente, o Princípio Orientador 13[7] aponta que as “atividades” de uma empresa são entendidas de forma a incluir ações e omissões, e suas “relações comerciais” são entendidas de forma a incluir relacionamentos com parceiros comerciais, entidades em sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada às suas atividades e operações comerciais, produtos ou serviços. Considera-se que há capacidade de influência quando a empresa pode alterar as práticas prejudiciais de uma entidade que cause diretamente o dano. No presente relatório se demonstrou que juntas, as operações de AMBEV e HEINEKEN, representam 80% do faturamento da empresa SIDER; fica evidente que as contratantes não usaram de sua capacidade de influência para que fossem adotadas medidas que impedissem as graves lesões aos direitos humanos relatadas no presente relatório.

s) Art. 9º I, II e III: NÃO IDENTIFICARAM os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente: NÃO REALIZARAM periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais, e ao longo de sua cadeia produtiva. Não levaram em conta, portanto, que a avaliação deve ser contínua, reconhecendo-se que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa. NÃO DESENVOLVERAM E APERFEIÇOARAM permanentemente os procedimentos de controle e

monitoramento de riscos, impactos, violações e consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar, ao longo de sua cadeia produtiva. Em entrevista com os gestores responsáveis pela área de distribuição, nas sedes de ambas corporações, restou claro para esta Auditoria que a atividade de distribuição nem ao menos se encontrava “no radar” dos sistemas de identificação de reais ou potenciais lesões aos direitos humanos (sistemas de red flag). Mesmo quando presentes, estes mecanismos encontravam-se desfocados; a título de exemplo, constatou-se que ambas empresas contratantes mantinham controles de segurança e disponibilizavam facilidades sanitárias aos motoristas apenas quando estes adentravam os limites dos portões dos pátios das empresas. Quando as filas de carretas extrapolavam o limite dos pátios, e os motoristas tinham que aguardar fora dos portões das empresas, em tempo de espera, para carga ou descarga, situação que era bastante frequente, os trabalhadores permaneciam dentro das carretas, com estas ao relento, nas vias públicas, sem garantia de segurança e acesso a sanitários. Ou como no caso da situação verificada na HEINEKEN, que mantinha sistemas para aplicação de testes amostrais por etilômetro nos motoristas das contratadas, mas não possuía qualquer rotina, ainda que rudimentar e amostral, para identificação das frequentes, habituais e evidentes situações de exaustão dos trabalhadores, por privação de sono, supressão de descansos e descumprimentos de limites de jornadas. A HEINEKEN, por meio da entrevista com o funcionário responsável pela logística, não apresentou qualquer indicador de que a exaustão fosse um fator que superasse a alcoolemia no ranking de causas de acidentes em estradas na atividade profissional em análise;

t) Art. 9º IV: NÃO PRESTARAM CONTAS com clareza, transparência e lealdade, dos riscos de sua operação para os direitos humanos, e as medidas adotadas para preveni-los, além dos impactos negativos e dos danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais, e das ações de reparação adotadas;

u) Art. 10. : NÃO ESTABELECEAM mecanismos operacionais de denúncia, de reclamação, de apuração e medidas corretivas, assegurados o sigilo e o anonimato aos denunciantes, que permitissem identificar os riscos e os impactos e reparar as

violações, quandooubessem (mecanismo de hotline). Estes instrumentos deveriam estar acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno e deveriam ser transparentes, imparciais e aptos a tratar de questões que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de terem fluxos e prazos para a resposta previamente estabelecidos e amplamente divulgados. Ambas corporações mantêm canais de ouvidoria que poderiam ter sido acionados pelos trabalhadores vitimados, de modo a endereçar investigação interna das operações lesivas a seus direitos fundamentais, como as relatadas no presente relatório. Esta Fiscalização apurou, junto às vítimas, que estas não demonstraram confiança ou mesmo conhecimento sobre a existência desses canais. Isso comprova que não houve, por parte de AMBEV e HEINEKEN, qualquer esforço para ampla divulgação da existência e funcionamento das ouvidorias como canais de denúncias de violações em direitos humanos. Sintomático, não por outro motivo, que as graves denúncias que motivaram a presente ação fiscal foram apresentadas, pelos trabalhadores vitimados, perante organizações religiosas, órgãos da sociedade civil para proteção dos direitos do cidadão ou diretamente aos próprios órgãos públicos de fiscalização;

13.3.2 Do descumprimento a diretrizes de proteção aos direitos humanos estabelecidas em instrumentos soft law internacionais

Com suas ações e omissões, as empresas transnacionais aqui auditadas demonstraram que não vem cumprindo padrões internacionais de responsabilidade social empresarial constantes de instrumentos internacionais. Citem-se ao menos, três deles: a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, as Diretrizes OCDE para Empresas Multinacionais e as Diretrizes sobre a Responsabilidade Social ISO 26000.

As atividades das empresas multinacionais (EMNs) foram objeto de instrumentos internacionais com vista à regulamentação de sua conduta e à definição das condições que devem reger suas relações com os países em que se instalam, principalmente no mundo em desenvolvimento. A Organização Internacional do Trabalho adotou, em 1977, com revisões em 2000, 2006 e 2017, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN).

Os princípios da Declaração tratam de temas como emprego, formação, condições de vida e de trabalho e relações industriais e são destinados a empresas nacionais e multinacionais, governos e organizações de empregadores e de trabalhadores. Políticas gerais, incluindo sobre princípios e direitos fundamentais no

trabalho e muitos outros aspectos do trabalho decente, também fazem parte das diretrizes, princípios que abordam questões específicas do trabalho decente, relacionadas com seguridade social, trabalho forçado, transição da economia informal para a formal, salários e acesso a mecanismos de reparação e indenização de vítimas. Ela também fornece orientações sobre processos de “devida diligência” – consistentes com os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos da ONU – para alcançar trabalho decente, negócios sustentáveis, crescimento melhor e mais inclusivo e melhor compartilhamento dos benefícios de investimentos estrangeiros diretos, particularmente relevantes para o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015

composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030): “Objetivo Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas”.

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) constituem-se como orientação oficial do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas emitida para Estados e empresas em relação aos desafios da temática.

As contratantes deixaram de adotar os seguintes princípios da Declaração Tripartite:

(...)

10. . Os princípios enunciados na Declaração sobre as empresas multinacionais são recomendados aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e às próprias empresas multinacionais. Os princípios, portanto, refletem o facto de que diferentes atores têm um papel específico a desempenhar. A este respeito, para efeitos da presente Declaração:

a. Os Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: A implementação do Quadro das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Reparar”

(2011) define os respectivos deveres e responsabilidades dos Estados e das empresas em matéria de direitos humanos. Estes princípios baseiam-se no reconhecimento de:

- b. Os Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, multinacionais e outras, independentemente da sua dimensão, setor, contexto operacional, regime de propriedade e estrutura.
- c. A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos exige que as empresas, incluindo as empresas multinacionais, onde quer que operem:
 - (i) evitem causar ou contribuir para impactos adversos através de suas próprias atividades, e lidem com tais impactos quando ocorrerem; e
 - (ii) procurem prevenir ou atenuar impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas atividades, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos.
- d. As empresas, incluindo as empresas multinacionais, devem tomar as devidas diligências para identificar, prevenir, atenuar e explicar a forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais relacionados com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- e. A fim de avaliar os riscos para os direitos humanos, as empresas - incluindo as multinacionais - devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos com os quais possam estar envolvidos, quer através das suas próprias atividades, quer em resultado das suas relações comerciais. Este processo deverá envolver consultas significativas com os grupos suscetíveis de vir a ser afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo as organizações de trabalhadores, de acordo com a dimensão da empresa e a natureza e o contexto da atividade. Para alcançar o objetivo da Declaração sobre as empresas multinacionais, este processo deverá ter em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social enquanto processo em curso.

13.3.3 Do descumprimento das diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais

As diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais são recomendações dirigidas pelos governos às multinacionais, fornecendo um exame completo dos principais instrumentos e métodos que dispõem as empresas para adotarem um comportamento responsável. Estas diretrizes foram adotadas por 46 (quarenta e seis) países, 34 (trinta e quatro) membros da OCDE e 12 (doze) países não membros (Argentina, Brasil, Colômbia, Egito, Lituânia, Letônia, Marrocos, Peru, Romênia, Tunísia, Costa Rica e Jordânia).

Visam as diretrizes a “assegurar que as operações dessas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, ajudar a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável[8]”.

Sendo estas diretrizes desprovidas de sanções em caso de não respeito, são ações voluntárias de responsabilidade social da empresa. No entanto, as diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais são consideradas como um standard mínimo que as empresas devem respeitar, sendo direcionadas somente às empresas multinacionais. O Brasil, como país aderente, instituiu o DECRETO Nº 9.874, DE 27 DE JUNHO DE 2019, que criou o grupo de trabalho interministerial denominado Ponto de Contato Nacional para a implementação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais: “Art. 2º (...) Parágrafo único. Para fins deste Decreto, as diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais: (...) IV - estabelecem princípios e padrões de cumprimento voluntário, consistentes com a legislação nacional, com vistas a ser adotada uma conduta empresarial responsável pelas empresas multinacionais”.

Seguem abaixo alguns dos Princípios Gerais das Diretrizes da OCDE que não foram levados em consideração pelas empresas contratantes HEINEKEN e AMBEV:

(...)

“10. Realizar due diligence com base no risco, por exemplo, incorporando em sua empresa sistemas de gestão de risco, para identificar, evitar e mitigar os impactos adversos reais e potenciais, como descrito nos parágrafos 11 e 12, e explicar como esses impactos são tratados. A natureza e alcance da due diligence depende das circunstâncias de uma situação particular.

11. Evitar causar ou contribuir para impactos adversos nas matérias abrangidas pelas Diretrizes, por meio de suas próprias atividades, e lidar com esses impactos quando ocorrem.

12. Procurar evitar ou atenuar um impacto adverso, caso não tenham contribuído para esse impacto, quando o impacto for, contudo, diretamente ligado às suas operações, bens ou serviços por uma relação de negócios. Isso não tem por objetivo transferir a responsabilidade da entidade que causa um impacto adverso para a empresa com a qual tem uma relação comercial.

13. Além de lidar com os impactos adversos em relação às matérias abrangidas pelas Diretrizes, incentivar, sempre que possível, parceiros de negócios, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios de conduta empresarial responsável compatíveis com as Diretrizes.”

13.3.4 Da inobservância das diretivas da Norma ISO 26000 (2010)

A Organização Internacional para Padronização (International Organization for Standardization (ISO)), com sede em Genebra, na Suíça, foi criada em 1946 e tem como associados organismos de padronização de cerca de 160 países. No Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é a instituição filiada à ISO.

A ISO tem como objetivo criar normas que padronizem produtos, serviços, processos, conduta, implementação de soluções, e outros elementos que permitam comprovar o cumprimento de requisitos aceitos mundialmente, permitindo elevar o patamar das empresas ao nível internacional. A ISO tem como objetivo criar normas, de adoção facultativa por empresas e organizações, que facilitem o comércio, impeçam práticas de concorrência desleal entre empresas e promovam boas práticas de gestão e o avanço tecnológico, além de disseminar conhecimentos.

A ISO 26000, contendo diretrizes sobre responsabilidade social, foi elaborada pelo ISO/TMB Working Group on Social Responsibility (ISO/TMB WG SR) por meio de um processo multi-partite que envolveu especialistas de mais de 90 países e 40 organizações internacionais com ampla atuação regional envolvidas em diferentes aspectos da responsabilidade social. Foram publicadas em 2010, dando a primeira definição para a responsabilidade social das empresas em uma concepção internacional. Ao ser internalizada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a ISO 26000 recebeu a denominação de ABNT NBR ISO 26000 [9]. A ISO 26000 traz definições que estabelecem a importância de ações proativas por parte das organizações empresariais, identificando os impactos em função da sua finalidade (devida diligência), estendendo a responsabilidade da empresa em toda sua cadeia de provisionamento (esfera de influência). A normativa ISO 26000 é aplicável a todos os tipos de organização empresarial, coletividades locais e ONG, independentemente do tamanho ou do ramo de atividade. Ali são definidos 07 (sete) temas: governança corporativa (transparência e diálogo social com as partes interessadas), direitos humanos, condições e relações de trabalho e meio-ambiente, boa prática empresarial, questões relativas à sociedade e ao consumidor. Além disso, apresenta um conjunto completo de diretrizes objetivas e práticas, a ser aplicado de imediato pelas empresas.

Apontam-se algumas das diretivas de responsabilidade social que foram negligenciadas pelas empresas HEINEKEN e AMBEV, constantes da ISO 26000, conforme observado na presente auditoria trabalhista:

“4.7 Respeito pelas normas internacionais de comportamento:

O princípio é: recomenda-se que a organização respeite as normas internacionais de comportamento, ao mesmo tempo em que adere ao princípio de respeito pelo estado de direito. (...)

Recomenda-se que a organização evite ser cúmplice das atividades de outra organização que não sejam consistentes com as normas internacionais de comportamento. (...) Fora do contexto jurídico, cumplicidade advém de amplas expectativas sociais de comportamento. Nesse contexto, a organização poderá ser considerada cúmplice quando colaborar com o cometimento de atos indevidos por

outros que desrespeitem ou não sejam consistentes com normas internacionais de comportamento que a organização, por meio do exercício da diligência, saiba ou deveria saber que provocariam impactos negativos substanciais na sociedade, na economia ou no meio ambiente. A organização também poderá ser considerada cúmplice quando silenciar sobre tais atos indevidos ou se beneficiar deles.”

“5.2.2 Reconhecimento de temas centrais e questões relevantes da responsabilidade social:

(...) O reconhecimento da responsabilidade social é um processo contínuo. Recomenda-se que a organização determine os impactos potenciais de suas decisões e atividades e os leve em conta na fase de planejamento de novas atividades. É recomendado que atividades em andamento sejam revistas, conforme necessário, para assegurar que a responsabilidade social da organização continue sendo contemplada e para determinar se novas questões precisam ser levadas em conta”.

“5.2.3 Responsabilidade social e esfera de influência da organização:

Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre os quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – de facto – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, a organização poderá, em algumas situações, ter a capacidade de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas como dentro da esfera de influência da organização. (...) Uma organização não terá sempre a responsabilidade de exercer influência simplesmente porque é capaz de fazê-lo. Por exemplo, ela não pode ser responsabilizada pelos impactos de outras organizações sobre as quais poderá ter alguma influência se o impacto não é resultado de suas decisões e atividades. Entretanto, haverá situações em que a organização terá responsabilidade de exercer influência. (...) A organização poderá decidir ter ou não relações com outra organização e a natureza e grau dessa relação. Haverá situações em que a organização terá a responsabilidade de estar alerta aos

impactos causados pelas decisões e atividades de outras organizações e tomar medidas para evitar ou mitigar os impactos negativos que permeiam sua relação com essas organizações. Recomenda-se que, ao avaliar sua esfera de influência e determinar suas responsabilidades, a organização exerça a diligência devida para evitar contribuir para impactos negativos com suas relações.”.

“6.2.1.2 Governança organizacional e responsabilidade social:

A governança organizacional no contexto de responsabilidade social tem a característica especial de ser tanto um tema central sobre o qual as organizações devem atuar como um meio de aumentar sua capacidade de se comportar de maneira socialmente responsável em relação aos outros temas centrais. Essa característica especial provém do fato de que uma organização que busca ser socialmente responsável deveria ter um sistema de governança organizacional que possibilitasse à organização fornecer supervisão e pôr em prática os princípios da responsabilidade social mencionados na Seção 4. (...) Recomenda-se que uma governança eficaz se baseie na incorporação dos princípios da responsabilidade social na tomada e implementação de decisões. Esses princípios são prestação de contas e responsabilidade, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos.

“6.3.3 Questão 1 dos direitos humanos: Diligência devida

6.3.3.1 Descrição das questões: Para respeitar os direitos humanos, as organizações têm a responsabilidade de exercer a diligência devida para identificar, prevenir e abordar impactos reais ou potenciais nos direitos humanos resultantes de suas atividades ou de atividades daqueles com quem se relaciona. A diligência devida também poderá alertar uma organização sobre a responsabilidade de influenciar o comportamento de outros, quando eles possam ser causa de violações de direitos humanos e em que a organização possa, de alguma forma, estar implicada.”

“6.3.6 Questão 4 dos direitos humanos: Resolução de queixas

6.3.6.1 Descrição das questões: Mesmo quando as instituições operam em situação ótima, poderão ocorrer controvérsias sobre o impacto que as decisões e atividades da organização têm nos direitos humanos. Mecanismos eficazes de atendimento de queixas desempenham um papel importante no dever do Estado de proteção dos direitos humanos. Da mesma forma, para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, recomenda-se que a organização estabeleça um mecanismo para que aqueles que acreditam que seus direitos humanos tenham sido violados levem essa queixa para a organização e busquem uma reparação. Esse mecanismo não deve prejudicar o acesso aos canais legais disponíveis. Mecanismos não estatais não devem diminuir a força das instituições do Estado, particularmente os mecanismos jurídicos, mas podem fornecer outras oportunidades para recursos e indenizações. (...) Recomenda-se que a organização estabeleça ou, de outra forma, garanta a disponibilidade de mecanismos de reparação para seu próprio uso e das suas partes interessadas. Para que esses mecanismos sejam eficazes, é recomendado que sejam: (...) acessíveis : Recomenda-se que sua existência seja divulgada ~~seja~~ seja provida assistência adequada para as partes prejudicadas, que poderão sofrer barreiras ao acesso, tais como idioma, analfabetismo, falta de consciência ou de condições financeiras, distância, deficiência ou medo de represália;"

"6.4.1 Visão geral das práticas trabalhistas:

6.4.1.1 As organizações e as práticas trabalhistas As práticas trabalhistas de uma organização incluem todas as políticas e práticas referentes ao trabalho realizado dentro, para ou em nome da organização, inclusive trabalho terceirizado. As práticas trabalhistas vão além da relação da organização com seus empregados diretos ou as responsabilidades que a organização tem em um local de trabalho que possua ou controle diretamente."

"6.4.3 Questão 1 das práticas trabalhistas: Emprego e relações de trabalho: (...)

6.4.3.2 Ações e expectativas relacionadas: Recomenda-se que a organização: (...) - não se beneficie de práticas trabalhistas injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados, inclusive trabalhadores no domicílio. Recomenda-se que a organização envie esforços razoáveis para estimular as

organizações em sua esfera de influência a adotar práticas trabalhistas responsáveis, reconhecendo que um alto nível de influência tende a corresponder a um alto nível de responsabilidade de exercer tal influência. Dependendo da situação e da influência, os esforços razoáveis poderiam incluir: o estabelecimento de obrigações contratuais para fornecedores e terceirizados; a realização de visitas e inspeções não programadas; e o exercício de diligência devida na supervisão de empresas terceirizadas e intermediários.”

“6.4.4.2: Questão 2 das práticas trabalhistas: Condições de trabalho e proteção social: Ações e expectativas relacionadas. Recomenda-se que a organização: (...) proporcione condições decentes de trabalho no tocante a salários, jornada de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança, proteção à maternidade e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares; (...) proporcione condições de trabalho a todos os trabalhadores que permitam, o máximo possível, um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e que sejam comparáveis com as oferecidas por empregadores semelhantes na localidade em questão. (...) respeite o direito dos trabalhadores de se aterem à jornada de trabalho normal ou acordada conforme leis, regulamentos ou acordos coletivos. Além disso, que ofereça aos trabalhadores o descanso semanal e férias anuais remuneradas respeite as responsabilidades familiares dos trabalhadores oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, sempre que possível, creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; remunere os trabalhadores por horas extras de trabalho de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos. Ao solicitar que os trabalhadores façam hora extra, recomenda-se que a organização leve em conta os interesses, segurança e bem-estar dos trabalhadores envolvidos e quaisquer perigos inerentes ao trabalho. É recomendado, ainda, que a organização obedeça as leis e regulamentos que proíbem horas extras obrigatórias e não, sempre respeitando os direitos humanos básicos dos trabalhadores com relação a trabalho forçado”

“6.4.6 Questão 4 das práticas trabalhistas: Saúde e segurança no trabalho:

6.4.6.2 Ações e expectativas relacionadas: Recomenda-se que a organização: (...) - ofereça igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores de meio período e

temporários, assim como para trabalhadores terceirizados; esforce-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças; (...) baseie seus sistemas de saúde, segurança e ambiental na participação dos trabalhadores envolvidos (...) e reconheça e respeite os direitos dos trabalhadores a: (...) recusar trabalho que seja razoavelmente considerado como trabalho que ofereça perigo iminente ou grave à sua vida ou saúde ou à vida e saúde dos outros”;

“Questão 4 das práticas leais de operação: Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor: 6.6.6.1 Descrição da questão : Uma organização pode influenciar outras organizações por meio de suas práticas e decisões de compra. Por meio de liderança e aconselhamento ao longo da cadeia de valor, ela pode promover a adoção e apoio a princípios e práticas de responsabilidade social. Recomenda-se que a organização considere os possíveis impactos ou consequências não premeditadas de suas práticas e decisões de compra em outras organizações e tome o devido cuidado para evitar ou minimizar quaisquer impactos negativos. Ela pode também estimular a demanda por produtos e serviços socialmente responsáveis.”

“6.6.6.2 Ações e expectativas relacionadas. Para promover a responsabilidade social em sua cadeia de valor, recomenda-se que a organização: integre critérios éticos, sociais, ambientais e de igualdade de gênero, assim como de saúde e segurança, em suas políticas e práticas de compra, distribuição e contratação para melhorar a consistência com os objetivos de responsabilidade social; (...) faça diligências devidas e monitoramentos apropriados das organizações com quem se relaciona para evitar colocar em risco os compromissos da organização com a responsabilidade social; (...) promova o tratamento justo e prático dos custos e benefícios de implementar práticas socialmente responsáveis em toda a cadeia de valor, inclusive, quando possível, aumentando a capacidade das organizações da cadeia de valor para atingir objetivos socialmente responsáveis. Isso inclui práticas de compra adequadas, tais como assegurar que sejam pagos preços justos, que os prazos de entrega sejam adequados e os contratos estáveis.”

“7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização: 7.3.1 Diligência

devida A diligência devida no contexto da responsabilidade social é um processo abrangente e proativo para identificar impactos sociais, ambientais e econômicos negativos reais e potenciais das decisões e atividades de uma organização com o propósito de evitar e mitigar esses impactos. A diligência devida também poderá envolver influenciar o comportamento de outros quando esses comportamentos forem considerados causa de violações de direitos humanos ou outras violações em que a organização possa estar implicada. Em qualquer processo de diligência devida, recomenda-se que a organização considere (...) os impactos reais e potenciais das atividades da própria organização e o potencial de consequências negativas resultante das ações de outras entidades ou pessoas cujas atividades estão significativamente ligadas às da organização.”

“7.3.3.1 Avaliação da esfera de influência da organização. A influência da organização provém de fontes como: (...) relação econômica: Inclui o grau de relação econômica e a importância relativa dessa relação para cada organização. Uma maior importância para uma organização pode implicar maior influência para outra organização.”

“7.3.3.2 Exercício da influência. A organização pode exercer sua influência sobre outros tanto para fortalecer os impactos positivos no desenvolvimento sustentável como para minimizar os impactos negativos, ou ambos os casos. Recomenda-se que a organização exerça a devida diligência ao avaliar sua esfera de influência e determinar suas responsabilidades. (...) Quando a organização tiver um controle de fato sobre outros, sua responsabilidade de agir pode ser semelhante à responsabilidade que existe onde ela tem um controle formal. Controle de fato refere-se a situações em que a organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto.”

“7.7.2 Monitoramento de atividades de responsabilidade social . Para que se tenha confiança na eficácia e eficiência com que a responsabilidade social esteja sendo colocada em prática por todas as áreas da organização, é importante que o desempenho das atividades em andamento relacionadas a temas centrais e

questões relevantes seja monitorado. (...) Ao decidir sobre as atividades que serão monitoradas, é recomendado que a organização se concentre naquelas significativas e trabalhe para que os resultados do monitoramento sejam fáceis de compreender, confiáveis e oportunos, e que respondam às preocupações das partes interessadas.

[1] “Logística de Distribuição e Estratégias de Cervejarias em Santa Catarina”. Disponível em https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_135.pdf. Consulta em 23/04/2021. Área temática: Logística. Pág. 13-16. Por Felipe Eugenio Kich Gontijo, Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2003), e Edna Gessner, Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2018).

[2] BERTIN, Gilles Y. As Empresas Multinacionais. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1978, p.9-10.

[3] Código de Conduta Empresarial da HEINEKEN: <https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/our-company/how-we-run-our-business/code-conduct/Portuguese-BR-Code-of-Business-Conduct.pdf>. Consulta em 31/04/2021.

[4] Política Global de Fornecimento Responsável da Anheuser-Busch InBev: <https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2016/08/Politica-de-Responsabilidade-Global-de-Suprimentos-da-Ambev.pdf>. Consulta em 23/04/2021.

[5] <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/4b04ac91-c1ea-e7ec-8b0d-7b212507651d?origin=1>. Acesso em 31/04/2021.

[6] https://www.heinekenbrasil.com.br/media/1876/heineken_rs2019_pt-8.pdf. Acesso em 31/04/2021.

[7] “PRINCÍPIO 13: A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.”

[8] <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outras/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>. Acesso em 04/05/2021

[9] https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/responsabilidade-socioambiental/download/legislacao/ISO_26000.pdf. Consulta em 05/05/2021.

14. PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

A partir de todas as constatações até aqui descritas, a Auditoria-Fiscal do Trabalho tomou as seguintes providências:

- a) LAVROU o TERMO DE INTERDIÇÃO Nº 4.047.778-9, em face da EMPREGADORA, TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, para determinar a INTERDIÇÃO TOTAL do setor de abastecimento de carretas, localizado na sede da empresa, sita a VIA LUIZ VARGA, 2255 - GLEBA BEATRIZ - LIMEIRA/SP - CEP: 13486605, onde eram mantidos equipamentos e instalações elétricas, bomba para transferência de combustível Diesel (líquido inflamável), tanque para armazenamento de Diesel com capacidade de 15 m³, dentre outros sistemas e equipamentos, devido ao grave e iminente risco do local constatado pela Inspeção do Trabalho (em anexo);
- b) LAVROU o TERMO DE INTERDIÇÃO Nº 4.047.779-7, em face do EMPREGADOR, TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, para determinar a INTERDIÇÃO TOTAL do setor de abastecimento de carretas, localizado na AV. INDUSTRIAL, 241 - JARDIM EMILIA - JACARÉ/SP - CEP: 12321500 onde eram mantidos equipamentos e instalações elétricas, bomba para transferência de combustível Diesel (líquido inflamável), tanque para armazenamento de Diesel com capacidade de 15 m³, dentre outros sistemas e equipamentos, devido ao grave e iminente risco do local constatado pela Inspeção do Trabalho (em anexo);
- c) LAVROU o TERMO DE INTERDIÇÃO Nº 4.047.780-1, em face do EMPREGADOR, TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, para determinar a INTERDIÇÃO PARCIAL do setor de serviço de transporte de cargas, contemplando, exclusivamente, as atividades de transporte de cargas desempenhadas pelos 23 (vinte e três) motoristas/carreteiros submetidos a Não supressão do intervalo interjornada de 11 horas, nos termos do art. 235-C, §3º, da CLT, e à não concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR) de 24 horas, nos termos do art. 235- D, §1º, da CLT, devido ao grave e iminente risco da atividade constatado pela Inspeção do Trabalho (em anexo);

d) NOTIFICOU a EMPREGADORA, TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, nos termos do art. 17 da Instrução Normativa nº 139 de 22 de janeiro de 2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, da constatação de trabalho em condições análogas às de escravo, determinando: d1) a interrupção imediata das atividades laborais dos trabalhadores encontrados nessa situação; d2) o imediato alojamento dos trabalhadores que não tinham residência fixa, ou que tinham a boleia dos caminhões como local preponderante para pernoite, em imóveis em situação de conformidade com a Lei ou em estabelecimento da rede hoteleira; d3) o saneamento imediato de todas as irregularidades de segurança e saúde do trabalhador encontradas; d4) o imediato pagamento de todas as verbas de natureza trabalhista não quitadas com os trabalhadores até o momento da notificação, inclusive salários, horas extras, descansos semanais suprimidos, descansos interjornadas não concedidos, adicional noturno, indenizações referentes ao tempo de espera, verbas previstas em Convenção Coletiva de Trabalho, verbas rescisórias e recolhimento de FGTS mensal e rescisório, dentre outros, considerando a rescisão dos contratos de trabalho por ocorrência de justa causa por culpa do empregador; d5) a promoção, às expensas da empresa notificada, após a efetiva adoção de todas as medidas acima mencionadas, do retorno ao local de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de execução do trabalho, e que manifestem o desejo de retornar e d6) realização de rescisão complementar de todos os trabalhadores imigrantes desligados da empresa entre 01 de janeiro/2020 a 8 de março/2021, com o pagamento retroativo das verbas não pagas aos trabalhadores (em anexo);

e) NOTIFICOU os CONTRATANTES, AMBEV S.A. e CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (GRUPO HEINEKEN), nos termos do art. 17 da Instrução Normativa nº 139 de 22 de janeiro de 2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, e do Art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974, da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo em relação a trabalhadores que lhes prestavam serviços terceirizados, determinando aos contratantes a tomada das mesmas medidas exigidas do empregador direto (em anexo).

As empresas compareceram, em 12/03/2021, às 9h00, na sede da Gerência Regional do Trabalho em Campinas, situada na Av. Marechal Carmona, 686 – Vila

João Jorge, Campinas – SP, reunindo-se com a equipe de Fiscalização com o objetivo de encaminhar o atendimento das providências relativas às notificações recebidas. Participaram da reunião as representantes do Ministério Público do Trabalho, Procuradora do Trabalho [REDACTED], e da Defensoria Pública da União, Defensora Pública Federal [REDACTED]

Na oportunidade, as empresas notificadas apresentaram os trabalhadores resgatados, e comprovaram seu alojamento em hotel na cidade de Limeira/SP (local onde permaneceram hospedados até a finalização dos procedimentos de rescisão contratual). A empresa SIDER firmou, na reunião, TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA com a Defensoria Pública da União, estabelecendo as condições e valores que serão pagos a título de verbas rescisórias e contratuais ainda não quitadas, aos trabalhadores resgatados. As contratantes, AMBEV S.A. e CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A, através de seus representantes, declararam, conjuntamente, que arcarão com a quitação das verbas contratuais e rescisórias devidas aos trabalhadores, que eventualmente não fossem quitadas pela empresa contratada SIDER. Ficou definido, ainda, que todos os documentos gerados em virtude da presente auditoria seriam enviados às empresas notificadas, preferencialmente por meio remoto, para os seguintes endereços de correio eletrônico:

[REDACTED]

Em 16 de março de 2021, na sede do hotel onde se hospedavam os trabalhadores resgatados, foram realizados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho os procedimentos de assistência às rescisões contratuais, emissão e entrega das Guias de Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, nos termos do artigo 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e acompanhamento das medidas para retorno aos locais de onde foram recrutados, para aqueles trabalhadores que assim o desejaram. A Inspeção do Trabalho seguirá acompanhando o adimplemento das demais verbas compromissadas no TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA firmado com a Defensoria Pública da União, bem

como eventual exigência perante os contratantes, nos termos da ata de reunião de 12 de março de 2021.

15. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

A Inspeção do Trabalho, diante de tudo o que foi produzido e demonstrado no presente Relatório de Fiscalização, constatou a submissão de 23 (vinte e três) trabalhadores imigrantes, motoristas profissionais de carretas, todos empregados da TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, a TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO e a TRÁFICO DE PESSOAS, conforme disposto nos artigos 149 e 149-A do Código Penal Brasileiro e na Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 41.721/1957, em virtude do aliciamento de trabalhadores do tráfico de pessoas, da jornada de trabalho exaustiva, das condições degradantes do meio ambiente de trabalho e de moradia, do abuso de vulnerabilidade de trabalhador imigrante, além da frustração de direitos trabalhistas previstos em lei.

Por tais ocorrências e constatações, a Auditoria-Fiscal do Trabalho imputa responsabilidade à empregadora, TRANSPORTADORA SIDER LIMEIRA EIRELI, pela infração cometida conforme consta na Ementa nº 001727-2, capitulada no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho cumulada com o artigo 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e descrita como "manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo".

Além da responsabilização administrativa da empregadora, a Auditoria-Fiscal do Trabalho imputa responsabilidade administrativa também às contratantes AMBEV S.A. e CERVEJARIAS KAISER BRASIL S.A. (Grupo HEINEKEN), pela infração cometida conforme consta na Ementa nº 001727-2, capitulada no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, cumulada com o artigo 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e descrita como "manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo". A infração é atribuída às contratantes em decorrência de sua responsabilidade direta pelas irregularidades nas condições de segurança e saúde do trabalhador (SST), as quais levaram à caracterização da jornada exaustiva e das condições degradantes

de trabalho e do local destinado para repouso e descanso, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974.

Propõe-se a remessa do presente Relatório à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (DETRAE/SSIT/STRAB/SEPRT), com sugestão de seu envio para:

- a) Ministério Público do Trabalho;
- b) Defensoria Pública da União
- c) Ministério Público Federal;
- d) Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça;
- e) Advocacia-Geral da União;
- f) Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).
- g) Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo do Estado do Rio de Janeiro (COETRAE/RJ), que tem coordenado a assistência aos trabalhadores vitimados desde antes do início desta Fiscalização, para prosseguimento dos atendimentos pós-resgate;
- h) Subsecretaria de Investimentos Estrangeiros da Secretaria-Executiva da Câmara de Comércio Exterior da Secretaria Especial de Comércio Exterior e Assuntos Internacionais do Ministério da Economia, para ciência ao Ponto de Contato Nacional (PCN) das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, nos termos do art. 2º inciso IV do Decreto nº 9.874/2019.

Acrescenta-se, por fim, que o presente Relatório de Fiscalização estará disponibilizado no SEI (Sistema Eletrônico de Informações) do Ministério da Economia aos responsáveis e por meio dos seus respectivos endereços de e-mail eletrônicos, abaixo relacionados:

1) TRANSPORTADORA SIDER:



2) AMBEV S.A.:



Era o que cumpria informar e relatar.

São Paulo, 14 de maio de 2021.

