



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA

PERÍODO DA OPERAÇÃO:

17/08/2021 a 27/08/2021



LOCAL: CURITIBA/PR E ARAUCÁRIA/PR

ATIVIDADE: TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA, EXCETO PRODUTOS PERIGOSOS E MUDANÇAS, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E INTERNACIONAL (CNAE: 4930-2/02)

NÚMERO DA OPERAÇÃO NO IPÊ: 391013



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

ÍNDICE

1. EQUIPE	3
2. DADOS DO RESPONSÁVEL LEGAL (EMPREGADOR)	4
3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
4. DA AÇÃO FISCAL	5
4.1. Das informações preliminares, localização do estabelecimento e atividade econômica	5
4.2. Das irregularidades trabalhistas encontradas durante a ação fiscal	6
4.2.1. Da informalidade na contratação de trabalhadores	6
4.2.2. Da ausência de pagamento das horas extras aos empregados motoristas	11
4.2.3. Da ausência de indenização das horas relativas ao tempo de espera dos motoristas	12
4.2.4. Da não incorporação das comissões ao salário dos motoristas para todos os efeitos legais	13
4.2.5. Das irregularidades referentes ao FGTS	15
4.2.6. Da alteração de cláusula do contrato de trabalho em prejuízo dos empregados	15
4.2.7. Da falta de emissão da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT	16
4.2.8. Da ausência de fidedignidade no sistema de controle de jornada adotado pela empresa	17
4.2.8.1. Breve explanação sobre o regramento legal da matéria	17
4.2.8.2. Caracterização da irregularidade	21
4.2.9. Das demais irregularidades atinentes à jornada de trabalho dos motoristas	23
4.2.9.1. Da prorrogação da jornada diária de trabalho do motorista por lapso de tempo superior a 4 (duas) horas extraordinárias	24
4.2.9.2. Da ausência de intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição	25
4.2.9.3. Da não concessão dos intervalos interjornada nos termos da lei	25
4.2.9.4. Da não concessão de descanso semanal remunerado (DSR) aos motoristas	26
4.2.9.5. Da inexistência de pausas necessárias durante o período de condução dos veículos	27
4.2.10. Das irregularidades referentes à gestão de saúde e segurança do trabalho	28
4.3. Da conduta do empregador que configurou embaraço à fiscalização	49
4.4. Das providências adotadas pelo GEFM	50
4.5. Dos Autos de Infração e da NCRE	51
5. CONCLUSÃO	56
6. ANEXOS	58



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

1. EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

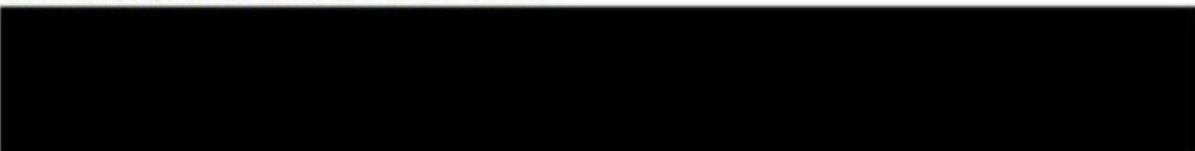
Auditores-Fiscais do Trabalho



Motoristas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL



DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO



POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO PARANÁ





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

2. DADOS DO RESPONSÁVEL LEGAL (EMPREGADOR)

- **Razão Social:** CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA
- **CNPJ:** 07.298.131/0001-46 (MATRIZ)
- **CNPJ:** 07.298.131/0004-99 (FILIAL)
- **CNAE:** 4930-2/02 – TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA, EXCETO PRODUTOS PERIGOSOS E MUDANÇAS, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E INTERNACIONAL
- **Endereço da matriz:** RUA JOAO FREDERICO FOERSTER, Nº 87, PINHEIRINHO, CEP 81150-340, CURITIBA/PR
- **Endereço da filial:** RODOVIA PR-423, Nº 2750, ESTAÇÃO, CEP 83705-000, ARAUCÁRIA/PR
- **Telefone(s):** (41) 3133-4050
- **E-mail(s):** diretoria@ciaverdeleg.com.br / juridico@ciaverdeleg.com.br / eliza.weidner@ciaverdeleg.com.br

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados¹	2046
Empregados sem registro - Total	128
Empregados registrados durante a ação fiscal - Homens	00
Empregados registrados durante a ação fiscal - Mulheres	00
Resgatados - Total	00
Mulheres resgatadas	00
Trabalhadores menores de 16 anos	00
Trabalhadores entre 16 e 18 anos	00
Trabalhadores resgatados menores de 16 anos	00
Trabalhadores resgatados entre 16 e 18 anos	00
Trabalhadores estrangeiros	145
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados - Total	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros - Menores de 16 anos resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Entre 16 e 18 anos resgatados	00
Trabalhadores vítimas de tráfico de pessoas	00
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto das rescisões	00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	00
Termos de Ajustamento de Conduta (MPT/DPU)	00
Valor dano moral individual	00
Valor dano moral coletivo	00



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal²	00
Nº de autos de infração lavrados	42
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00

¹ Número de **vínculos empregatícios** alcançados considerando os empregados abrangidos pelos levantamentos de débito de FGTS.

² Foi realizado levantamento de débito de FGTS com lavratura de três Notificações de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social – NDPC, cujos números são 202.188.183, 202.188.213 e 202.188.230. As cópias seguem anexas a este Relatório.

4. DA AÇÃO FISCAL

4.1. Das informações preliminares, localização do estabelecimento e atividade econômica

Na data de 18/08/2021 teve início ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), composto por 05 Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), com a participação de 01 Procurador do Trabalho, 01 Procurador da República, 06 Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público da União, 01 Defensor Público Federal, 08 Investigadores da Polícia Civil do Paraná e 04 Motoristas da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, na empresa qualificada acima, que desenvolve a atividade econômica de transporte rodoviário de carga.

A ação fiscal foi motivada por notícia recebida pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE, sobre a ocorrência de exploração de mão de obra escrava na empresa fiscalizada, a partir da qual foi destacada uma das equipes nacionais de combate ao trabalho análogo ao de escravo para efetuar a auditoria. Por se tratar de fiscalização em empresa de transporte rodoviário, a equipe também foi composta por auditores-fiscais integrantes do Grupo Especial de Fiscalização do Trabalho em Transportes – GETRAC.

A matriz da empresa possui sede na cidade de Curitiba/PR. Já a filial visitada pela equipe fiscal possui sede em Araucária/PR, onde funcionam escritório, garagem, oficina, depósito de mercadorias, áreas de vivência para os trabalhadores, dentre outros setores. Além disso, o GEFM inspecionou também uma das sedes da empresa MONDELÉZ BRASIL LTDA, CNPJ nº 33.033.028/0001-84, situada na Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira, 13.300, Cidade Industrial de Curitiba, Curitiba/PR, especificamente as áreas de vivência oferecidas pela referida empresa aos motoristas de empresas que para ela prestam serviços, dentre as quais, a CIA VERDE LOGÍSTICA LTDA.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Embora não tenham sido encontrados trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo, no curso da ação fiscal foram identificadas irregularidades que configuraram infrações à legislação trabalhista, inclusive em matéria de saúde e segurança do trabalho. Tais irregularidades foram descritas de forma detalhada no corpo dos autos de infração lavrados no curso da ação fiscal e serão expostas de forma sucinta a seguir.

4.2. Das irregularidades trabalhistas encontradas durante a ação fiscal

4.2.1. Da informalidade na contratação de trabalhadores

As diligências de inspeção do GEFM permitiram verificar, por meio de análise de documentos, consulta aos sistemas oficiais e entrevista de trabalhadores, que a transportadora CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA admitiu e manteve 128 (cento e vinte e oito) empregados sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configurou infração do empregador ao art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.

Dentre os empregados atingidos pela infração em comento, descreveremos, inicialmente, a situação de 125 (cento e vinte e cinco) trabalhadores de origem venezuelana. A empresa CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA participou da chamada "Operação Acolhida", em Boa Vista/RR, sendo uma das responsáveis pela interiorização de imigrantes venezuelanos a partir de 2019, os quais foram contratados, na maior parte, para o exercício da função "motorista carreteiro", [REDACTED]

Ocorre que esta Auditoria-Fiscal apurou que a efetivação dos contratos de trabalho, materializada pelas datas de admissão informadas no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, o eSocial, somente ocorreu em período posterior à pactuação da avença laboral no estado de Roraima.

Inicialmente, faz-se necessário contextualizar como ocorreu o processo de arregimentação dos trabalhadores em Boa Vista/RR. Na ocasião, a empresa enviou representantes para efetuar a seleção e contratação dos novos empregados, entre eles

[REDACTED] signatário dos documentos que nortearam todo o processo de formalização dos vínculos. Segundo informação da empresa, representada por seu preposto [REDACTED], um primeiro grupo de aproximadamente 60 (sessenta) venezuelanos foi contratado em setembro de 2019, sendo o restante admitido de 3 a 4 meses após. Quando chegaram à sede da empresa em Araucária/PR, foram alojados pelo empregador em rede hoteleira, período que foram integrados e adaptados às rotinas da atividade laborativa.

Entre os documentos apresentados e que demonstraram o interesse da empresa em contratar os trabalhadores à época da ação humanitária, mencionamos o "**Formulário de Cadastro de Empresa/Empregador**" (CÓPIA ANEXA), preenchido por exigência do Ministério da Defesa, o qual compôs a Força Tarefa de Logística da "Operação Acolhida".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

Neste documento manuscrito, o empregador, representado pelo senhor [REDACTED] [REDACTED] informa a natureza das vagas ofertadas ("motorista carreteiro, borracheiro, mecânico diesel, serviços gerais"), o salário oferecido ("motorista - R\$ 1.650,00, demais R\$ 1.369,00"), a carga horária de 44 horas semanais e a disposição de oferecer "carteira assinada".

O empregador preencheu o "Formulário de Cadastro de Empresa/Empregador" em 12/11/2019, por ocasião da ida à Roraima para iniciar a seleção e contratação do primeiro grupo, porém somente apresentou à auditoria o formulário referente ao segundo grupo (assinado em 21/02/2020). No documento mencionado "**Célula de Interiorização**" (CÓPIA ANEXA), gerado pelo Ministério da Defesa com número de processo 2233, há descrição de todo o histórico da primeira contratação. Nesta "Célula de Interiorização", na página 5, há menção que a empresa realizou testes com os trabalhadores selecionados em 12/11/2019.

Após a aprovação dos candidatos foi firmado, individualmente, um documento intitulado "Declaração Inicial de Intenção das Partes - Ata de Entrevista de Entendimento Entre Imigrante e Representante da Empresa", o qual também tinha por signatário o responsável pela intermediação da mão de obra da "Operação Acolhida", senhor [REDACTED]. Tratava-se, portanto, do pacto de trabalho entre o migrante e a CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA. Segundo informação disponibilizada no sítio virtual do Governo Federal (<https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/06/operacao-acolhida-ja-interiorizou-mais-de-50-mil-venezuelanos>), a Operação Acolhida "tem três eixos que são: ordenamento de fronteira que prevê documentação, vacinação e operação de controle do Exército Brasileiro; acolhimento, que compreende oferta de abrigo, alimentação e atenção à saúde; e a interiorização, com o objetivo de inclusão socioeconômica. Quase 53 mil refugiados e migrantes venezuelanos já foram interiorizados e acolhidos em mais de 670 municípios brasileiros após chegarem ao Brasil em busca de um futuro melhor com emprego e acesso a serviços de educação e saúde". Assim, um dos principais objetivos da operação foi intermediar a inserção dos migrantes/refugiados no mercado de trabalho.

Neste sentido, a "Declaração Inicial de Intenção das Partes" firmada entre o empregador e o novo empregado (já designado como "empregado" no documento), e tendo como observador um oficial do Exército signatário, marcou o nascimento e formalização da avença laboral. Permeada pelo viés sinaligmático desta relação, ambos "estiveram de acordo e entendidos sobre as responsabilidades assumidas no presente ato, assim definidas". A partir de então, o contrato trouxe os elementos fáticos do novel pacto justrabalhista, como a natureza do trabalho subordinado ("motorista de carreta"), a não eventualidade ("44 horas semanais"), a remuneração contratual ("R\$ 2.233,00 + prêmios") e o fornecimento de moradia por conta da empresa pelo período de 30 dias. Ainda, segundo o documento, ficou entendido que o transporte aéreo de Roraima ao Paraná seria feito pela empresa "FI Log Hum", e o transporte terrestre do aeroporto até a sede da empresa/moradia seria realizado pela própria CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Assim, deve ser considerado que os primeiros 66 (sessenta e seis) trabalhadores selecionados foram admitidos pela CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA em 14/11/2019, justamente a data de assinatura da "Declaração Inicial de Intenção das Partes", porém somente foram registrados no Livro de Registro Eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas como admitidos, em sua maioria, em 26/12/2019. O mesmo ocorreu com os 59 (cinquenta e nove) trabalhadores admitidos nos primeiros meses de 2020, cujas datas de admissão seguem as mesmas divergências – neste caso, a data de assinatura da "Declaração Inicial de Intenção das Partes" ocorreu em 13/03/2020, porém os trabalhadores somente foram admitidos cerca de um mês após (em 13/04/2020, 16/04/2020 e 22/04/2020). Os trabalhadores entrevistados na sede da empresa e no pátio de uma de suas clientes contratuais (Mondeléz) relataram, em uníssono, que assinaram outros contratos de trabalho somente após a integração na empresa.

Embora devidamente notificado em mais de uma oportunidade, o empregador apresentou somente 85 (oitenta e cinco) "Declarações Iniciais de Intenção das Partes" (CÓPIAS ANEXAS).

Conquanto as atividades efetivas de transporte de carga somente fossem iniciadas na sede da empresa, os trabalhadores, a partir da assinatura da "Declaração Inicial de Intenção das Partes" em Roraima, tornaram-se juridicamente subordinados à CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA. A expressão deste poder direutivo deu-se, por exemplo, com a realização dos exames médicos de saúde admissionais no próprio estado de Roraima, ocasião que a CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA já figurava como empregadora nesses documentos.

Este procedimento seguia a prática da "Operação Acolhida", onde os trabalhadores somente eram "liberados" após a efetiva contratação por parte das empresas interessadas (assinatura do contrato de trabalho - "Declaração Inicial de Intenção das Partes").

Complementa-se que a contratação de um trabalhador em unidade da federação diversa àquela do local de prestação dos serviços, ainda que seja de migrante recém estabelecido no país, demanda a prévia celebração do contrato de trabalho antes do deslocamento do trabalhador ao estado de destino. Tal disposição, inclusive, é disciplinada pela 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. Para tais situações, a empresa deveria ter providenciado e apresentado ao órgão ministerial a devida "Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores/CDTT", procedimento omitido pela CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA.

Por fim, também foram atingidos pela infração em comento os trabalhadores [REDACTED] gerente de qualidade e recursos humanos (admitida em 13/04/2020), [REDACTED] apoio administrativo (admitido em 16/06/2021) e [REDACTED] setor de qualidade (admitido em abril de 2020).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

[REDACTED] trabalha no setor de pessoal da transportadora; prestou esclarecimentos à Auditoria, na sede da empresa, sobre a folha de pagamento e demais detalhes da rotina de recursos humanos, além de informações por meio eletrônico com uso de endereço corporativo da CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA (eliza.weidner@ciaverdelog.com.br). Também foi responsável por assinar a primeira Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) entregue na sede da filial de Araucária, ainda que a sócia da empresa, Sra. [REDACTED] estivesse no local. Foi contratada pela empresa como Microempreendedora Individual (MEI - razão social [REDACTED] CNPJ 23.812.336/0001-54) mediante assinatura de um **Contrato de Prestação de Serviços** (CÓPIA ANEXA) em 13/04/2020. Por meio de consulta aos sistemas oficiais, verificamos que possui capital social de R\$ 8.000,00 (oito mil reais). Apresentava como atividade principal o CNAE 5819100 - Edição de cadastros, listas e de outros produtos gráficos, e, como atividades secundárias, os CNAE 52.12-5-00 - Carga e descarga, 47.81-4-00 - Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios, 47.29-6-99 - Comércio varejista de produtos alimentícios em geral ou especializado em produtos alimentícios não especificados anteriormente, 73.19-0-02 - Promoção de vendas, 47.72-5-00 - Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal e 82.19-9-99 - Preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente. O Objeto de sua contratação é vago, expresso na cláusula primeira do contrato: "A CONTRATADA é empresa de prestação de serviços na área Administrativa e qualidade, devendo executar todos os tipos de serviços pertinentes a suas rotinas de forma ampla e geral".

[REDACTED] informou que era responsável pelo controle de jornada dos trabalhadores e apresentou à equipe de auditoria toda a sistemática de integração entre os sistemas de geolocalização (telemetria) e envios de macros pelos motoristas, assim como as telas do sistema de controle eletrônico de ponto. Foi contratado pela empresa como Microempreendedor Individual (MEI - razão social [REDACTED]

[REDACTED] CNPJ 42.338.072/0001-93) mediante assinatura de um **Contrato de Prestação de Serviços** (CÓPIA ANEXA) em 16/06/2021. Por meio de consulta aos sistemas oficiais, verificamos que possui capital social de R\$ 1.000,00 (um mil reais). Apresentava como atividade principal o CNAE 49.30-2-01 - Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal, e, como atividades secundárias, os CNAE 52.12-5-00 - Carga e descarga, 85.99-6-04 - Treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial. O Objeto de sua contratação é vago, expresso na cláusula primeira do contrato: "A CONTRATADA é empresa especializada em serviços de transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças municipal, devendo executar todos os tipos de serviço pertinentes a suas rotinas de forma ampla e geral". Ressalta-se que [REDACTED] foi empregado registrado na CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA por duas ocasiões: entre 17/09/2018 e 21/01/2019 e entre 14/10/2020 e 15/06/2021. Quanto ao último vínculo, a data de abertura do cadastro do



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

CNPJ como MEI ocorreu no MESMO DIA da demissão, e, no DIA SEGUINTE, a assinatura do contrato de prestação de serviços, expediente que evidencia o objetivo de fraudar os preceitos da relação de emprego (artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho). Portanto, no intervalo de um dia, passou de "empregado" para prestador de serviço por meio de "empresa especializada em serviços de transporte rodoviário de carga", conforme destaca o contrato.

Desta forma, a contratação dos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] como microempreendedores individuais (MEI) consistiu na figura conhecida por "pejotização" da mão de obra, ou seja, procedimento em que a empresa utiliza um pacto civil de prestação de serviços para acobertar uma relação típica de trabalho.

Também é fato que a legislação não permite ao MEI realizar cessão ou locação de mão de obra para terceiros, sob pena de exclusão do Simples Nacional (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 2º, inciso I e § 6º; art. 17, XII; art. 18-B), conforme disposto na Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional CGSN Nº 140, de 22 de maio de 2018, legalmente competente para dispor do assunto. É considerada cessão ou locação de mão de obra a colocação à disposição da empresa contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores para realização de serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade fim, independentemente da natureza e da forma de contratação (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 2º, inciso I e § 6º; Lei nº 8.212, de 1991, art. 31, § 3º). Tal cessão de mão de obra, quando utilizada, configura não apenas uma irregularidade tributária, mas, no caso em tela, artifício para mascarar uma verdadeira relação de emprego, expediente usado para diminuir os custos e as responsabilidades que uma contratação direta demandaria.

A própria Lei Complementar 123, de 2006, para evitar este tipo de desvio, proíbe o benefício jurídico do MEI à pessoa jurídica cujos titulares guardem com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade (artigo 3º, parágrafo 4º, XI, c/c artigo 18-A, parágrafo 24). A onerosidade foi estabelecida nos próprios contratos, com estipulação de pagamentos mensais fixos. Todos estes elementos, que são nada mais que os balizadores do vínculo de emprego, foram encontrados na presente Inspeção.

Ainda que a contratação fosse possível, a Lei nº 6019/1974 reza em seu artigo 4º-B que uma empresa de até 10 empregados somente pode figurar como prestadora de serviços se tiver um capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), o que não é o caso. O art. 4º-A conceitua a prestação de serviços a terceiros como "a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de DIREITO PRIVADO (grifo nosso) prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução". A boa doutrina considera que o MEI sequer é considerado pessoa jurídica de direito privado (artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, c/c artigo 44 da Lei nº 10.406/2002), senão pessoa natural que exerce uma atividade empresarial. Assim, o instituto do MEI surgiu para estimular a formalização dos pequenos empreendedores, para quem quer começar um negócio ou para quem já



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

trabalha por conta própria. O parágrafo primeiro do artigo 4ºA, por sua vez, informa que é a empresa prestadora de serviços que dirige seu próprio trabalho (e de seus eventuais trabalhadores), com autonomia. O que se viu na CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA é que estes trabalhadores não realizavam qualquer atividade que revelasse um cunho empreendedor e gerenciamento de um negócio, mas exercício, mediante subordinação, das rotinas administrativas de qualquer corporação, inclusive vestindo os uniformes da empresa.

Quanto a [REDACTED] este apresentou-se como empregado do setor de qualidade e deu informações à Auditoria sobre o sistema de metas e pagamento de verbas consideradas "bonificações". Foi empregado registrado na CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA de 01/04/2014 até 15/05/2017; segundo informação do preposto [REDACTED] [REDACTED] o trabalhador está em atividade contínua na empresa desde abril de 2020. Embora o preposto e o advogado [REDACTED] tivessem informado, em 25/08/2021, que [REDACTED] também possuía contrato de prestação de serviço com a CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA, mediante inscrição no CNPJ número 36.895.976/0001-17, tal documento não foi apresentado. Assim como os demais, as relações que regem o vínculo de emprego estavam presentes, tratando-se de típico trabalho subordinado (primazia da realidade).

4.2.2. Da ausência de pagamento das horas extras aos empregados motoristas

As diligências de inspeção do GEFM permitiram constatar que a empresa não pagava aos empregados motoristas, por meio da folha de pagamento, as horas extras e os adicionais noturnos, bem como os respectivos reflexos.

Tal situação foi verificada a partir da análise de 4.544 holerites apresentados, referentes ao período de julho de 2020 a julho de 2021, sendo 3.970 de "Motorista Carreteiro". De todos os contracheques de motoristas apresentados pelo empregador, somente quatro continham essa rubrica, sendo que três se referiam a motoristas de apoio logístico e um a motorista de teste (estes, conforme esclarecido pelos prepostos da empresa, ficam nos pátios das filiais ou nos clientes para executarem pequenas manobras). Ou seja, durante um ano, nenhum dos mais de 400 motoristas que realizaram viagens por todo o país, cumprindo horários de trabalho dos mais variados, teria feito uma hora extra sequer. A título exemplificativo, anexamos ao presente Relatório 100 (cem) dos contracheques apresentados pela empresa.

Quando questionados, os representantes da empresa, dentre eles o preposto Sr. [REDACTED] informaram que a justificativa para a ausência das horas-extras e noturnas nos holerites é que a empresa possui um sistema de "Compensação Informal de Horas", no qual tais verbas são convertidas em folgas para os motoristas, bem como existe, neste acordo, do qual os motoristas teriam conhecimento, uma compensação pecuniária que é paga por meio de bonificações creditadas nos cartões corporativos Agillitas.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

O processamento dos dados do sistema de rastreamento apresentados pela empresa permitiram encontrar as jornadas de trabalho efetivamente praticadas pelos motoristas, bem como levantar o quantitativo de horas extras prestadas durante o período dos contratos laborais. Referido processamento serviu para demonstrar que a rotina de trabalho dos motoristas empregados (considerando também as horas em espera) era bastante diferente daquela apresentada pelo sistema de controle de jornada, denominado KMM, que foi desconsiderado pela equipe fiscal, conforme será detalhado em tópico à parte.

O GEFM emitiu **Notificação (CÓPIA ANEXA)** para que empregador proceda ao pagamento das diferenças salariais correspondentes às horas extraordinárias, aos adicionais noturnos e aos respectivos reflexos, prestados pelos empregados que trabalharam na função de motorista nos últimos aos últimos cinco anos.

4.2.3. Da ausência de indenização das horas relativas ao tempo de espera dos motoristas

Nas entrevistas e depoimentos prestados pelos motoristas ao GEFM, ora na fábrica da Mondeléz em Curitiba, ora na filial da empresa em Araucária, foi relatado que a empresa somente pagava as horas em espera que ultrapassavam 24 horas. No mesmo dia, a equipe pôde conversar com alguns empregados da área administrativa da empresa, entre eles o Sr. [REDACTED] responsável pelo controle de jornada dos motoristas, que quando questionado a respeito do pagamento das horas em espera, respondeu que eram pagas as primeiras 2 (duas) horas, sendo que a partir da terceira, conforme entendimento do setor jurídico da empresa, eram consideradas como descanso, não sendo indenizadas.

Outrossim, as análises realizadas nos espelhos de ponto gerados pelo sistema KMM, nas folhas de pagamento analíticas e nos demonstrativos de folha de pagamento (holerites), todos apresentados em meio digital, permitiram à equipe fiscal verificar que as horas relativas ao tempo de espera, limitadas a duas horas, nunca eram pagas por meio da folha de pagamento. Quando questionados no dia 25/08/2021 (momento da segunda entrega de documentos requisitados), os representantes da empresa, dentre eles o Sr. [REDACTED], nomeado por meio de **Carta de Preposição (CÓPIA ANEXA)**, informaram verbalmente que as horas em espera, bem como as diárias e "bonificações", eram creditadas nos cartões corporativos Agillitas, utilizados pelos trabalhadores. Informaram ainda que as horas relativas ao tempo de espera eram pagas na totalidade, mas que em função de um sistema de "Compensação Informal de Horas", muitas dessas horas de espera eram convertidas em folgas para os motoristas.

Ainda que as horas de espera fossem indenizadas pela empresa por meio do cartão Agillitas, como declarado pelo seu prepósito, referida indenização não estava sendo executada da forma correta, haja vista que os horários de trabalho e os tempos de espera



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

quase sempre eram efetivamente maiores do que aqueles apresentados pelo sistema de registro de ponto utilizado, como será visto adiante. Vale dizer que se é procedente a informação de que o empregador está indenizando as horas relativas ao tempo de espera dos motoristas, é fato que não vinha fazendo de forma completa, ou seja, que não indenizou a totalidade das mencionadas horas.

Mais ainda, a alegada indenização não estaria sendo feita de forma transparente e mensurável, haja vista que se era paga em cartão corporativo e de forma complessiva com outros valores, não havia como o trabalhador ter noção do que recebia a título desta indenização. Conforme determina a lei trabalhista, as verbas que compõem a remuneração, ainda que possuam cunho indenizatório, devem ser discriminadas em documento que permita ao trabalhador ter conhecimento claro acerca da sua composição remuneratória, o que não ocorria.

O art. 235-C, § 9º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.103/2015, estipula que “*as horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal*”. Já o § 8º do referido artigo diz que “*são considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias*”. Outrossim, o § 11 do mesmo art. 235-C é claro ao determinar que “*quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, SEM PREJUÍZO DO DISPOSTO NO § 9º*”.

Importante salientar, contudo, que de acordo com os dispositivos de lei acima citados, mesmo que o motorista esteja parado, aguardando o carregamento ou descarregamento do caminhão, à disposição da empresa, já que a qualquer momento pode ser requisitado a executar uma manobra com o veículo, se esse tempo for superior a 2 (duas) horas, o percentual previsto no art. 235-C, §9º da CLT, ainda que possa ser considerado como tempo de descanso, deveria estar sendo pago.

4.2.4. Da não incorporação das comissões ao salário dos motoristas para todos os efeitos legais

Durante as entrevistas realizadas pela equipe fiscal, tanto no dia da inspeção feita na sede da empresa quanto em momentos posteriores, por exemplo, na sede da Superintendência Regional do Trabalho no Paraná, quando depoimentos dos trabalhadores foram colhidos e reduzidos a termo, os motoristas de caminhão declararam que recebiam uma comissão de 1% (um por cento) sobre o valor do frete, sempre que atingiam a meta estipulada pela empresa, de acordo com o tipo de caminhão que dirigia.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Da mesma forma, no dia da visita da equipe fiscal à sede da empresa em Araucária, o empregado [REDACTED] que se apresentou como responsável pelo setor de qualidade, prestou informações à Auditoria sobre o sistema de metas, denominando de "bonificação" a verba paga aos trabalhadores nesse sentido. Exemplificando, para o motorista que dirigia o caminhão tipo "FRIGORÍFICO VANDERLEIA - 3 EIXOS", a meta era de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); para os que dirigiam o carro tipo "SIDER - 3 EIXOS", a meta a ser atingida era de R\$ 38.000,00 (trinta e oito mil reais); já aqueles que trabalhavam na direção do veículo "BAU SECO - RODOTREM 1 - 3 EIXOS", para fazerem jus à percepção da comissão, deveriam alcançar a meta de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) em fretes. A comissão era calculada com base nos valores totais de fretes constantes das notas fiscais emitidas no respectivo mês, abatidas as despesas com pedágio e o ICMS.

O representante da empresa que compareceu perante o GEFM para apresentar documentos e prestar informações, Sr. [REDACTED] informou verbalmente que as "bonificações" eram pagas por meio de crédito nos cartões corporativos Agillitas, utilizados pelos trabalhadores, confirmando que não faziam parte da folha de pagamento da empresa.

O GEFM notificou a empresa a apresentar – no primeiro momento, relativos ao último ano e, posteriormente, referentes aos últimos cinco anos – planilhas de cálculo da "bonificação" paga mensalmente aos motoristas. Assim, foram apresentadas **planilhas** em formato PDF (CÓPIA ANEXA) contendo todos os valores recebidos pelos motoristas que cumpriram as metas de faturamento da empresa, até o mês de agosto/2021.

A análise desta documentação permitiu verificar que tais parcelas eram pagas mensalmente, ou seja, com habitualidade, a todos os empregados motoristas que superavam os valores de fretes previstos para o caminhão que dirigia. Em outras palavras, tratava-se de verdadeira comissão, pois os valores eram pagos de maneira habitual, isto é, todos os meses, aos motoristas em decorrência de sua produtividade.

A redação do § 1º do art. 457 da CLT não deixa dúvidas de que as comissões pagas pelo empregador integram o salário para todos os efeitos legais. O § 2º do mesmo artigo celetista apresenta rol taxativo das parcelas que, mesmo pagas de forma habitual, não integram a remuneração do empregado e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, são elas: "ajuda de custo", "auxílio-alimentação", "diárias para viagem", "prêmios" e "abonos".

A despeito dos comandos legais acima referidos, a empresa não fazia constar na folha de pagamento as comissões pagas aos trabalhadores, realizando o acerto "por fora" com os motoristas. Tal fato ocasionou a ocorrência de infrações conseqüências, haja vista que referida verba também não integrava a remuneração dos motoristas para o cálculo de outras parcelas salariais, tais como férias, gratificação natalina (13º salário) e verbas rescisórias, bem como não era computada na base de cálculo do FGTS mensal e rescisório.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

4.2.5. Das irregularidades referentes ao FGTS

A fiscalização trabalhista empreendida na empresa permitiu verificar a ocorrência de algumas irregularidades no que diz respeito ao atributo trabalhista FGTS. A primeira delas foi mencionada no item anterior e diz respeito à desconsideração de parcela integrante da remuneração (comissões) para efeito de cálculo dos depósitos mensais e rescisórios. Em outras palavras, se o empregador deixou de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração, obviamente realizou os recolhimentos de forma incompleta.

As inconsistências nos recolhimentos de FGTS mensal e rescisório foram verificadas, em segundo lugar, quando a equipe fiscal confrontou os valores de depósitos de FGTS registrados nos sistemas da Caixa Econômica Federal com as remunerações indicadas nas folhas de pagamentos mensais em formato digital, nos Arquivos SEFIP.RE, nos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, nas informações obtidas do sistema eSocial e nas Relações Anuais de Informações Sociais (RAIS). Com a adoção desse procedimento, verificamos que o empregador deixou de recolher, em competências dentro período compreendido entre 01/2020 a 07/2021, o FGTS mensal, bem como o rescisório (inclusive, em alguns casos, a multa de 40% sobre todos os depósitos) dos empregados que já saíram da empresa, sendo que em outras, realizou recolhimentos a menor. A última fiscalização trabalhista do atributo FGTS na empresa realizou levantamento de débito que abrangeu até a competência 12/2019.

Por fim, as infrações também se consolidaram porque a empresa não pagava aos motoristas os valores correspondentes às horas extraordinárias, adicional noturno e reflexos, conforme demonstrado acima. Evidentemente, a ausência de pagamento destas parcelas de natureza salarial fez com que elas não integrassem a base de cálculo do FGTS mensal e rescisório devido aos empregados, acarretando recolhimentos em valores inferiores aos que efetivamente deveriam ter sido depositados.

Registre-se que a constatação das irregularidades em tela acarretou levantamento de débito de FGTS, com lavratura das **Notificações de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social – NDFC nº 202.188.183, NDFC nº 202.188.213 e NDFC nº 202.188.230** (CÓPIAS ANEXAS).

4.2.6. Da alteração de cláusula do contrato de trabalho em prejuízo dos empregados

Durante as entrevistas realizadas, os trabalhadores venezuelanos relataram que a empresa havia prometido um salário de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) no momento da assinatura do contrato em Boa Vista, mas que depois foram obrigados a aceitar um valor de R\$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinquenta reais), com a justificativa de que a diferença seria utilizada para o custeio do alojamento e alimentação por um período de tempo (cerca de três meses), até que eles estivessem ambientados ao trabalho e devidamente instalados no Brasil.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

As informações prestadas pelos empregados puderam ser confirmadas a partir da análise da documentação apresentada pela empresa. No documento denominado "Declaração Inicial de Intenção das Partes - Ata de Entrevista de Entendimento Entre Imigrante e Representante da Empresa", que como já mencionado, tratava-se do pacto de trabalho entre o migrante e a CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA, existe informação do salário oferecido pela empresa, cujo valor é R\$ 2.233,00 (dois mil, duzentos e trinta e três reais) mais "Prêmios". Ocorre que em outro **documento** enviado ao Comando do Exército Brasileiro (**CÓPIA ANEXA**), datado de 06/12/2019, a empresa informa que "[...] é notório que os motoristas venezuelanos ainda que possuam CNH venezuelana na categoria 5 não possuem capacidade profissional para exercerem atividade remunerada no Brasil, desta forma, passarão por treinamento em diversas em conhecimentos logísticos, entre eles destacamos as estradas brasileiras, obrigações fiscais na passagem de cada estado (Sefaz) manutenção do próprio veículo, exigências dos nossos clientes, Código de Trânsito Brasileiro - CTB, além do idioma português [...]", e que "[...] Nesse período, a empresa irá suportar todas as despesas com alimentação, alojamento, treinamento e salário, cumprindo fielmente todas as legislações nacionais e convenções trabalhistas [...]"], e por isso, "[...] o salário inicial no período de treinamento será de R\$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinquenta reais) conforme convenção coletiva do trabalho 2019/2020 do SINTRACARP [...]."

Assim, no dia 09/12/2019, os motoristas foram solicitados a assinar um documento no qual davam ciência de que o salário que havia sido prometido no momento da contratação seria reduzido. Tal documento, chamado de "Termo de Ciência", possui o seguinte teor: "Declaro que estou ciente que a empresa CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA, inscrita sob o CNPJ: 07.298.131/0001-46, com endereço: Rua João Frederico Foerster, número 129, Curitiba - PR, CEP: 81.150-340, por razões da própria empresa, alterou o valor registrado na declaração inicial de intenção das partes o salário pretendido, de R\$ 2.233,00 (Dois mil duzentos e trinta e três reais) para R\$ 1.650,00 (Um mil seiscentos e cinquenta reais) e que ao concordar com a alteração permaneço no processo, e assino o presente termo. Declaro que não fui obrigado a assinar o presente termo".

Desta forma, os empregados foram prejudicados ilicitamente em razão da alteração de seus contratos no tocante à remuneração à qual teriam direito pelos serviços prestados ao empregador.

4.2.7. Da falta de emissão da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT

De acordo com os depoimentos prestados pelos empregados e com o teor dos documentos denominados "Declaração Inicial de Intenção das Partes", firmados pelos motoristas venezuelanos em 14/11/2019, verificamos que a seleção e a contratação ocorreram em novembro de 2019, mas o registro funcional desses trabalhadores foi realizado no final de dezembro de 2019, ou seja, mais de um mês depois, conforme



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

detalhado no histórico do auto de infração capitulado no artigo 41, caput, c/c art. 47, caput, da CLT.

Outrossim, a Instrução Normativa nº 90, de 28 de abril de 2011, que dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o seu transporte para localidade diversa de sua origem, deixa claro que o contrato de trabalho é iniciado no local de recrutamento, quando, no art. 3º, diz que: "*A CDTT deverá ser devidamente preenchida e entregue nas unidades descentralizadas do MTE, ou seja, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE - ou nas Gerências Regionais do Trabalho e Emprego - GRTE DA CIRCUNSCRIÇÃO DOS TRABALHADORES RECRUTADOS, acompanhada de [...] V) CÓPIAS DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO [...]*". Ou seja, a referida Instrução Normativa concretiza os princípios constitucionais do valor social trabalho e da dignidade da pessoa humana (previstas no artigo 1º, III e IV da CRFB/88 - normas jurídicas dotadas de eficácia plena e imediata), estabelece procedimentos que devem ser observados pelos empregadores contratantes, a exemplo da comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho, por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT, exigindo-se, na origem, o registro dos empregados, a realização de exames admissionais, a identificação do empregador, as condições contratuais pactuadas, entre outros procedimentos.

O empregador foi notificado a apresentar as Certidões Declaratórias de Transporte de Trabalhadores (CDTT), referentes ao recrutamento dos venezuelanos a partir do estado de Roraima, conforme determina a Instrução Normativa nº 90, supracitada. Entretanto, no dia 25/08/2021 os representantes da empresa compareceram ao local marcado, porém, não apresentaram os documentos, com a seguinte justificativa: "A empresa não localizou até o momento. Contudo, como o transporte foi realizado pelo Exército Brasileiro, já foi solicitado a referida documentação para as forças armadas, uma vez que não localizamos a referida documentação até o momento." Significa dizer que a empresa, que deveria ter feito essa declaração, não a fez.

Outrossim, consultas realizadas no Sistema Lecom BPM, utilizado pelo Ministério do Trabalho para o registro das Certidões Declaratórias de Transporte de Trabalhadores (CDTT), permitiram verificar a inexistência de dados inseridos pela empresa CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA.

4.2.8. Da ausência de fidedignidade no sistema de controle de jornada adotado pela empresa

4.2.8.1. Breve explanação sobre o regramento legal da matéria

A regra, no direito do trabalho brasileiro, é a de que todo trabalho realizado por empregado no país deve ter sua duração controlada. Primeiramente, esse controle protege o empregado, ao passo que o registro das horas de trabalho prestadas possibilita



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

o cálculo e respectivo pagamento de eventuais horas extraordinárias, controle de intervalos, labor noturno, folgas, dentre outros.

Da leitura do art. 74 e §§ da CLT, depreende-se que a regra elementar é a obrigatoriedade geral do controle de jornada de empregados ativos em estabelecimentos, tendo como primeira exceção os estabelecimentos com menos de 10 (dez) empregados.

Outra exceção à regra é de que esse controle somente pode ser exigido do empregador quando for possível. O atual inciso I, do art. 62, CLT, com a mesma redação desde 1994, excepciona do controle os casos em que o empregado exerce atividade externa, mas desde que tal atividade seja incompatível com a fixação de horários de trabalho. Cabe concluir que, *contrario sensu*, sendo possível fixação de horário, o controle é exigível, mesmo se o serviço for externo.

No que se refere à obrigatoriedade do controle de jornada do motorista profissional empregado que exerce suas atividades no transporte de cargas feito em rodovias e estradas, como é o caso ora em comento, cumpre salientar que houve no Brasil alguma discussão jurídica sobre a obrigatoriedade do controle da jornada de trabalho de tais profissionais, em razão da exceção prevista no art. 62, I, CLT, antes mencionado. Tal discussão se limitou ao período anterior à edição das Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015, que, enfim, regulamentaram a questão da jornada dos motoristas profissionais empregados e impuseram em definitivo a obrigatoriedade do controle de jornada para os mesmos, não obstante a melhor doutrina e jurisprudência apontarem para o entendimento de que o controle de jornada para os referidos profissionais sempre tenha sido possível e, mais do que isso, obrigatório.

Com o advento, primeiramente da Lei nº 12.619/2012, e depois da Lei nº 13.103/2015, denominadas popularmente de "leis dos motoristas", foram instituídos, no ordenamento brasileiro, dispositivos que reforçaram ser direito desses profissionais o controle fidedigno de sua jornada de trabalho.

Na Lei nº 13.103/2015, hoje em vigor, é o seguinte o teor do art. 2º, V, "b": "*Art. 2º São direitos dos motoristas profissionais de que trata esta Lei, sem prejuízo de outros previstos em leis específicas: (...) V - se empregados: (...) b) ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador*".

Motoristas profissionais empregados, por conseguinte, devem ter sua jornada de trabalho controlada, e é imperioso que - não importando o meio de controle adotado, ou seja, por anotações manuais, ou mesmo por sistemas eletrônicos, como previsto no dispositivo acima citado - os registros gerados pelo sistema adotado pelo empregador reflitam a realidade da rotina do trabalhador, vale dizer, atendam ao requisito da fidedignidade.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

A lei diz que o meio a ser adotado para o controle pode ser manual ou eletrônico, ficando tal escolha a critério do empregador.

É cediço que o controle manual, ou seja, por anotações realizadas pelo próprio trabalhador em meio físico, não possui qualquer restrição na legislação, ou seja, não existe um padrão imposto legalmente para o formato das fichas ou papéis em que são inseridos os registros manuais. Desde que sejam os registros efetuados pelo próprio empregado, e que reflitam a efetiva jornada praticada pelo mesmo, terão validade para todos os efeitos.

Já na hipótese da adoção do controle eletrônico de jornada de motoristas, como é o caso da empresa fiscalizada, alguns requisitos precisam ser observados a fim de que o sistema de controle adotado possa ser aceito como tal, garantindo-se a validade dos registros de horários de trabalho consignados nos relatórios de jornada gerados pelo dito sistema.

O regime do controle eletrônico de jornadas em geral no Brasil recebeu regulamentação através da Portaria MTE nº 1.510, de 2009, momento a partir do qual todo estabelecimento que desejasse implementar registro eletrônico de ponto no país somente poderia fazê-lo através de utilização de equipamento que se enquadrasse nas regras do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, criado através da Portaria em comento. Além dos requisitos previstos no art. 2º da Portaria, quais sejam: 1) fidedignidade dos registros de horários de trabalho; 2) vedação a restrições de horário à marcação do ponto; 3) proibição de marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual; 4) não exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e 5) inexistência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado; o diploma infralegal em questão define todos os parâmetros do equipamento denominado REP, ou seja, o Registrador Eletrônico de Ponto, que seria o dispositivo físico no qual os empregados devem se identificar a fim de iniciar e finalizar a contagem da jornada de trabalho a cada turno ou dia, bem como dos arquivos de saída do equipamento, ou seja, os formatos dos arquivos gerados pelo equipamento a fim de possibilitar a confecção dos espelhos/relatórios de ponto.

Pela norma, o REP deve possibilitar a identificação biométrica do trabalhador, possuir impressora para emissão de extratos da jornada, porta USB, dentre outras diversas características.

A norma, pelo que se pode perceber, não previu a possibilidade de equipamentos registradores mais simplificados, ou mesmo portáteis, a fim de possibilitar utilização em frentes de trabalho mais afastadas, ou mesmo em veículos, facilitando seu emprego no ramo dos transportes, por exemplo.

Sendo assim, a princípio, a utilização de sistemas eletrônicos para controle de jornada de motoristas no setor de transportes, em tese, também deveria respeitar a



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Portaria nº 1.510/09, o que, no limite, exigiria a instalação de um REP no interior de cada veículo.

Em 2011, no entanto, foi publicada a Portaria nº 373, também do MTE, a qual criou a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, de maneira mais simplificada que o SREP, mas sem descuidar dos mesmos requisitos, além de um específico, ou seja, a previsão autorizando sua adoção em Acordo ou Convenção Coletiva (ACT ou CCT). Ou seja, além de atender aos mesmos ditames citados do art. 2º da Portaria nº 1.510/09, o sistema alternativo deve estar contemplado em instrumento de negociação coletiva.

Como características técnicas, a Portaria nº 373 prevê que os sistemas alternativos devem: 1) estar disponíveis no local de trabalho; 2) permitir a identificação do empregador e empregado; bem como 3) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Depreende-se que, uma vez autorizado através de ACT ou CCT, o sistema alternativo não depende da existência do REP, ou do equipamento previsto na Portaria 1.510/09 propriamente dito, mas somente de uma central de dados, e dispositivos através dos quais o trabalhador, devidamente identificado, possa inserir, ele próprio, suas ocorrências de jornada ao longo do dia, já que, assim como no SREP, é vedada a inserção automática de dados. Por óbvio, o sistema, quando necessário, deve contar com a possibilidade de emissão dos relatórios da jornada dos trabalhadores, inclusive de forma impressa, que pode estar disponível na central de dados.

Do exposto, cabe entender que os sistemas eletrônicos alternativos, desde que cumpridos os requisitos da Portaria nº 373/11, devidamente previstos em ACT/CCT, se mostram como uma opção viável à realidade dos transportes, podendo-se cogitar seu emprego de forma a possibilitar que motoristas, através de equipamentos que permitam a devida identificação e inserção de dados de jornada instalados no interior da cabine do veículo (ex.: teclados, tablets, consoles, etc.), tenham seus registros de jornada recebidos numa central de dados e, sem possibilidade de edição ou alteração, sejam armazenados a fim de possibilitar seu acesso por parte dos próprios trabalhadores posteriormente, bem como pelos órgãos de fiscalização. De tal forma, em vez de instalar um REP na cabide de cada veículo, a empresa poderia, de forma mais facilitada, implementar um sistema eletrônico de jornada de seus motoristas, o que vai, inclusive, ao encontro da previsão do art. 2º, V, "b", da Lei nº 13.103/15 (jornada controlada por meios manuais ou eletrônicos a critério do empregador).

O ramo dos transportes, notadamente o segmento rodoviário de cargas, vem evoluindo no sentido de criar meios eletrônicos de controle de jornada dos motoristas empregados, fazendo-o de maneiras diversas, mas com muita frequência utilizando como fonte de dados as informações dos sistemas de rastreamento instalados nos veículos, que



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

são soluções já há bastante tempo verificadas no setor e amplamente oferecidas às transportadoras por empresas especializadas na prestação do referido serviço.

4.2.8.2. Caracterização da irregularidade

Durante a inspeção inicial realizada na filial da empresa em Araucária, onde funcionam os setores administrativos, a Fiscalização teve a oportunidade de conversar com representantes da mesma e, dentre outras verificações, buscou compreender como se dava o controle de jornada dos motoristas, solicitando também amostras de documentos e dados a fim de identificar de imediato os registros gerados pelo sistema adotado no estabelecimento.

As diligências de inspeção permitiram apurar que o controle de jornada da transportadora é terceirizado, ou seja, é um serviço prestado por uma empresa especializada que desenvolveu um sistema parametrizado conforme legislação vigente para identificar os horários de trabalho dos motoristas a partir dos dados do sistema de rastreamento instalado nos veículos, processando-os e, com base nas coordenadas geográficas dos pontos percorridos pelos caminhões, construindo as ocorrências de início e fim de movimentação/direção, horas de espera, e descansos semanais.

A prestação dos serviços de rastreamento via satélite é realizada pela SASCAR. O monitoramento e rastreamento da frota gera os dados de latitude e longitude percorridos pela frota ao longo do tempo, e normalmente é contratado pelas empresas de transporte com o propósito de manter permanente controle sobre as movimentações dos caminhões. O sistema de controle de jornada, também contratado pela Cia Verde, é denominado KMM, que, como antecipado, usa os dados do rastreamento via satélite, que identificam todas as movimentações dos veículos, para, com base nos parâmetros legais de jornada dos motoristas, construir os horários de trabalho e descanso dos mesmos, gerando os espelhos de ponto a cada período desejado.

Estudando as características do sistema KMM, e com base no que foi informado pelos representantes da Cia Verde, concluímos que, da forma como está sendo executado na empresa, o controle eletrônico da jornada dos motoristas não atende aos requisitos e exigências técnicas impostos pela Portaria nº 373/11, que regula os sistemas alternativos já descritos anteriormente. Por consequência, e com maior razão, não está também de acordo com a Portaria MTE que regulamenta o SREP, acima citada.

Primeiramente, foi constatado que o sistema funciona em diversas ocasiões sem a individualização do motorista no momento da execução dos seus serviços, ou seja, não há por parte do motorista, no momento que inicia a jornada no veículo determinado, a sua identificação através de entrada de login e senha, sistema de identificação biométrica, ou qualquer outro meio de detecção e autenticação de usuário. Pelo que foi possível apurar, o login somente é obrigatório para o motorista quando ele está carregado e quando o transporte é feito para certos clientes, tais como a Mondeléz, BRF, Britânia, que possuem



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

regras rígidas por causa do seguro da mercadoria transportada. Nos casos de deslocamento vazio, não existe a cobrança rígida, e mais, nos casos de manobras ou pequenos trajetos para carga saindo do pátio da filial de Araucária/PR até a Mondeléz em Curitiba/PR, por exemplo, foi informado pelos prepostos da empresa que o login não é realizado. Tais situações já haviam sido relatadas nas entrevistas com diversos motoristas, que afirmaram que as inserções de "macros" no sistema, indicando qual a atividade está sendo desempenhada, só ocorre quando o veículo está carregado. Quando o caminhão está vazio, o sistema faz os registros por conta própria.

Desta maneira, entende-se que o requisito técnico de permitir a identificação do empregado, no sistema adotado, restou comprometido, pois tal identificação não é feita sempre a cada início de jornada, mas somente em determinadas situações, impedindo a verificação integral da jornada. Além disso, qualquer motorista poderia assumir a direção do veículo, e a associação ficaria desta forma comprometida, atribuindo-se horários de trabalho a um motorista diverso daquele que costuma dirigir o caminhão.

Além disso, como já tratado em tópico anterior, foi verificado que a empresa não pagava aos empregados motoristas, por meio da folha de pagamento, as horas extras e os adicionais noturnos, nem indenizava as horas em espera reguladas pelo art. 235-C, §8º, da Lei nº 13.103/2015.

A análise dos documentos apresentados pela empresa e as entrevistas com os motoristas, todavia, permitiram à equipe fiscal concluir que o sistema de controle de jornada é manipulado de forma que, à primeira vista, faz parecer que os motoristas realizam jornadas de trabalho dentro de todos os parâmetros legais, mas, na prática, existem jornadas noturnas, extrações de horários, não concessão de intervalos intra e interjornada e de descansos semanais. Tal conclusão vem ao encontro do que foi observado nas entrevistas e depoimentos colhidos junto aos motoristas da empresa Cia Verde, ora na fábrica da Mondeléz em Curitiba/PR, ora na filial da empresa em Araucária/PR, nas quais a unanimidade dos profissionais informou que o controle de jornada não correspondia à realidade do trabalho praticado por eles, ou seja, que na verdade os motoristas "rodavam" bem mais do que a empresa registrava e que não recebiam as horas-extras, os adicionais noturnos, bem como não eram concedidos os intervalos e descansos legais.

A fim de averiguar a situação, a equipe realizou a análise minuciosa dos discos de tacógrafo solicitados, comparando-os com os horários de trabalho extraídos do sistema KMM, sendo que esta análise comprovou que o controle de jornada não refletia o que estava gravado nos discos de tacógrafos analisados.

Em outra análise, a equipe de fiscalização confrontou os registros de controle de jornada fornecidos pela Cia Verde com o relatório da portaria da fábrica Mondeléz em Curitiba/PR, fornecido em formato de planilha do Microsoft Excel, contendo "Placa do Veículo, Data entrada, Horário Entrada, Data Saída, Horário Saída, Nome do Motorista". O cotejamento desta documentação permitiu constatar que, em muitas situações, as duas informações não coincidiam.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

As mesmas inconformidades apareceram quando foi realizada a confrontação do controle de jornada com os relatórios de passagem nas praças de pedágio da empresa "Move Mais" (Administradora de Meios de Pagamento eletrônico para Arrecadação de Pedágio). Nestes relatórios são apresentados os seguintes dados: data da passagem, placa do veículo, praça/pórtico (rodovia, km), categoria do veículo, concessionária que administra a rodovia e o valor pago. Pois bem, a equipe constatou que existem casos em que no controle de jornada o motorista aparece como se estivesse em intervalo interjornada, quando na verdade o veículo aparece no relatório de passagem nos pedágios.

Por fim, o último elemento de convicção para descharacterizar o controle de ponto da Cia Verde surgiu em decorrência do processamento, no sistema oficial Khronos – que dá suporte à Auditoria-Fiscal do Trabalho para fiscalização do atributo "jornada" das empresas, dos dados de rastreio apresentados pela empresa –, extraídos do sistema da SASCAR, que comparados com as informações do controle de ponto, permitiram verificar a existência de discrepâncias entre os horários de trabalho de vários empregados motoristas.

Do exposto, a partir do conjunto de desconformidades apontados entre o controle eletrônico de jornada adotado na Cia Verde e as normas pertinentes devidamente elencadas, bem como diante de inconsistências verificadas entre os espelhos de ponto, as marcações nos discos de tacôgrafo, o controle de entrada de motoristas na portaria da empresa Mondeléz Brasil LTDA, os relatórios de passagem dos caminhões nas praças de pedágio e o processamento dos dados de rastreio dos veículos da empresa, reputamos que o sistema de registros de jornada da transportadora era incapaz de demonstrar com fidelidade os horários de trabalho efetivamente praticados pelos motoristas.

Cabe ressaltar que a empresa CYA VERDE LOGÍSTICA LTDA firmou, em 05/03/2018, Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta nº 75.2018, no Inquérito Civil nº 002294.2017.09.000/3, em que se compromete a "1. GARANTIR ao trabalhador o efetivo registro da jornada e dos intervalos praticados, por meio de diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa - prazo 180 dias", o que, pelas razões apresentadas anteriormente, não está sendo cumprido pelo empregador.

4.2.9. Das demais irregularidades atinentes à jornada de trabalho dos motoristas

Após análise dos controles de jornada apresentados pelo empregador, na hipótese por meio de tabelas em formato PDF, alimentadas pelo próprio sistema de rastreamento via satélite instalado nos veículos, e geradas por outro sistema dedicado de controle de jornada denominado KMM, pelos motivos expostos no tópico anterior do presente Relatório, a equipe fiscal reputou inválido o referido controle de jornada.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

Dante disso, os dados do sistema de rastreamento apresentados foram processados pela Auditoria, o que possibilitou a identificação da rotina de trabalho dos empregados motoristas dos últimos cinco anos.

Vale dizer que a utilização de dados de rastreamento via satélite para aferição da jornada de trabalho de motoristas rodoviários, notadamente diante de situações como a ora verificada, ou seja, de não aproveitamento do controle de jornada oficial da empresa, é procedimento já chancelado pelo Tribunal Superior do Trabalho, o qual oferece farta jurisprudência nesse sentido.

Demais disto, há que se reconhecer que a utilização de tais informações, dada a sua confiabilidade, e sendo certo que é perfeitamente possível a identificação de qual motorista conduzia cada um dos veículos rastreados ao longo do período auditado, atende de forma cabal aos Princípios da Verdade Real, bem como da Primazia da Realidade.

Em linha com a tendência verificada nos Tribunais e com os mais relevantes princípios justrabalhistas, e a fim de conferir à inspeção da jornada dos motoristas a maior abrangência possível, de forma a identificar todas as possíveis infrações cometidas, foram processados os dados de rastreamento obtidos, tendo a própria empresa identificado quais motoristas conduziram cada veículo rastreado no período correspondente. As irregularidades encontradas serão descritas nos subtópicos abaixo.

4.2.9.1. Da prorrogação da jornada diária de trabalho do motorista por lapso de tempo superior a 4 (duas) horas extraordinárias

O processamento dos dados do sistema de rastreamento permitiu verificar que a transportadora tem prorrogado a jornada de seus motoristas por períodos de tempo superiores a quatro horas extraordinárias por dia, em flagrante afronta ao art. 235-C, caput, CLT, bem como às Convenções Coletivas da categoria vigentes no período.

As **Convenções Coletivas de Trabalho (CÓPIAS ANEXAS)** vigentes nos últimos cinco anos, celebradas entre os sindicatos representantes das empresas e dos trabalhadores ramo de transporte de cargas, autorizam, para os motoristas, a realização de até 04 (quatro) horas extras por dia, nos termos do supracitado art. 235-C.

O que foi verificado, entretanto, é que a empresa submeteu os motoristas a jornadas superiores a 12 horas, situações que, como se depreende da lei e das CCTs, são vedadas em qualquer hipótese. Todas as infrações ocorridas foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha o presente Relatório, em que são evidenciados os dias em que houve excesso, os horários registrados e o total trabalhado.

Salienta-se que todos os exemplos contém jornadas que excedem o máximo de 4 horas extraordinárias, frisando que nas hipóteses identificadas, os intervalos para descansos, pausas, refeições, bem como horas de espera, não foram computados no total


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

da jornada efetivamente praticada pelo empregado, conforme se pode verificar no controle da própria empresa.

Por fim, ressalte-se que o empregador apresentou, inicialmente, em resposta às primeiras notificações, somente os dados de rastreio referentes ao mês de julho de 2021. Posteriormente, após emissão de nova notificação, foram fornecidos os demais dados do rastreamento. Em virtude dessa circunstância, o auto que corresponde à irregularidade em comento foi lavrado apenas com base nos dados disponibilizados à época, que, entretanto, foram suficientes para demonstrar a ocorrência da infração.

4.2.9.2. Da ausência de intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição

O empregador também deixou de conceder corretamente intervalos diários de 1 hora ininterrupta para descanso e refeição a seus motoristas, em flagrante afronta ao art. 235-C, §2º, da CLT.

Todas as infrações cometidas foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF, cuja cópia segue ao final deste Relatório, em que são evidenciados os dias em que o intervalo não atingiu o mínimo de 1 hora consecutiva, ou foi integralmente suprimido, os horários registrados, e o total de intervalo.

Por fim, ressalte-se que o empregador apresentou, inicialmente, em resposta às primeiras notificações, somente os dados de rastreio referentes ao mês de julho de 2021. Posteriormente, após emissão de nova notificação, foram fornecidos os demais dados do rastreamento. Em virtude dessa circunstância, o auto que corresponde à irregularidade em comento foi lavrado apenas com base nos dados disponibilizados à época, que, entretanto, foram suficientes para demonstrar a ocorrência da infração.

4.2.9.3. Da não concessão dos intervalos interjornada nos termos da lei

A Lei 13.103/15, que regulamenta a jornada dos motoristas profissionais, inseriu na CLT o art. 235-C, §3º, o qual determina que o descanso entre duas jornadas de trabalho para motoristas será de 11 horas, das quais ao menos 8 horas devem ser consecutivas e ininterruptas, podendo as 3 horas restantes ser fruídas ao longo do dia seguinte, inclusive coincidindo com outros intervalos regulamentares.

Após o processamento dos dados do sistema de rastreamento, foi constatado que a transportadora tem deixado de conceder corretamente descansos entre jornadas de 11 horas a seus motoristas. Mais do que isso, foi verificado também que em alguns casos o motorista sequer chegou a fruir o intervalo mínimo de 8 horas consecutivas entre as jornadas.

Portanto, as irregularidades encontradas configuram infração aos dois comandos veiculados pelo art. 235-C, §3º, CLT, quais sejam, concessão de descanso interjornada de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

11 horas e fruição de pelo menos 8 horas desse descanso de forma consecutiva e ininterrupta.

Todas as infrações encontradas após processamento dos dados de rastreio estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha o presente Relatório, em que são evidenciados os dias em que o descanso interjornada de 11 horas deixou de ser fruído, mesmo que de forma facionada, bem como os dias entre os quais o intervalo não atingiu o mínimo de 8 horas consecutivas.

Por fim, ressalte-se que o empregador apresentou, inicialmente, em resposta às primeiras notificações, somente os dados de rastreio referentes ao mês de julho de 2021. Posteriormente, após emissão de nova notificação, foram fornecidos os demais dados do rastreamento. Em virtude dessa circunstância, o auto que corresponde à irregularidade em comento foi lavrado apenas com base nos dados disponibilizados à época, que, entretanto, foram suficientes para demonstrar a ocorrência da infração.

4.2.9.4. Da não concessão de descanso semanal remunerado (DSR) aos motoristas

Outra irregularidade encontrada diz respeito à ausência de concessão dos repousos semanais remunerados de forma correta aos motoristas. A irregularidade ocorreu tanto para os motoristas que não realizavam viagens de longa distância, para os quais o regramento do DSR encontra guarida no art. 67, caput, da CLT, como para aqueles que ficavam afastados do seu domicílio por período superior a 7 (sete) dias, o que art. 235-D, §2º, da CLT considera viagem de longa distância.

A regra geral do repouso semanal, na qual se enquadram motoristas profissionais que não realizam viagens de longa distância, assim entendidas aquelas em que o motorista precisa ficar afastado de sua base por mais de uma semana, como já explicado, é de que sua duração deve ser de no mínimo 35 horas, as quais devem ser fruídas após 6 dias, no máximo, de prestação de serviços, já computado o repouso interjornadas, tudo conforme art. 67, caput, CLT; Lei nº 605/49; e também a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 410, da SDI 1, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Todas as infrações encontradas nesse particular foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha este Relatório, em que são evidenciados os dias consecutivos em que houve trabalho, e o momento no qual a folga foi concedida após a sequência de trabalho irregular.

Outrossim, o processamento dos dados do sistema de rastreamento permitiu constatar que a transportadora também deixou de conceder corretamente descansos semanais aos seus motoristas que realizavam viagens de longa distância, em flagrante afronta ao art. 235-D, §2º, CLT.

Vale salientar que a Lei 13.103/15, que regulamenta a jornada dos motoristas profissionais, inseriu na CLT o art. 235-D, o qual determina que o repouso semanal do



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

motorista profissional em viagem de longa distância, assim considerada aquela que dure mais de 7 dias fora da base, pode ser acumulado no trecho por até 3 semanas (ou 27 dias), tempo após o qual deverá ser garantido obrigatoriamente o repouso semanal onde quer que o motorista se encontre.

Todas as infrações relativas a esta irregularidade foram identificadas e estão demonstradas no arquivo PDF anexo, em que são evidenciados os dias em sequência de trabalho, os horários registrados e o dia em que foi concedido o primeiro repouso após a sequência irregular de trabalho.

4.2.9.5. Da inexistência de pausas necessárias durante o período de condução dos veículos

A transportadora deixou, ainda, de conceder pausas na direção do veículo aos seus motoristas em diversas ocasiões, em flagrante afronta ao art. 67-C, caput, e §1º, do Código de Trânsito Brasileiro (CTB). Segundo os referidos dispositivos, serão observados 30 (trinta) minutos para descanso dentro de cada 6 (seis) horas na condução de veículo de transporte de carga, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção, desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meia contínuas no exercício da direção.

A atividade do motorista rodoviário de cargas também deve ser analisada sob o ponto de vista ergonômico, devendo ser dada atenção à atividade em si do profissional, bem como ao seu ambiente de trabalho, qual seja, a cabine do caminhão.

A questão da pausa do motorista, prevista no CTB, conforme adiantado, também encontra eco na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), do Ministério do Trabalho, norma essa que regula aspectos gerais sobre saúde e segurança no trabalho, a qual contém o item 1.4.1, "a", que exige que o empregador leve em consideração, na gestão de SST da empresa, preceitos legais que estejam relacionados com a saúde e segurança dos trabalhadores.

No caso de motoristas, é inequívoca a relação entre o dispositivo do Código de Trânsito que prevê as pausas de direção, conforme já relatado, e a saúde e segurança no trabalho dos referidos profissionais.

O item da Norma em questão, a propósito, se adequa perfeitamente à situação ora descrita, ou seja, de permanência dos motoristas da empresa por longos períodos de direção sem a devida pausa para descanso, o que repercute intrinsecamente na segurança/saúde laboral de tais trabalhadores.

A posição de direção ao volante de veículo, assumida pelo motorista, exige do mesmo concentração permanente, gerando inequivocamente uma sobrecarga estática de membros superiores, sobretudo braços e ombros, assim como pescoço, que são demandados de forma constante no ato de dirigir. Longos períodos de tensão osteomuscular na mesma posição, com braços erguidos e esticados, com os ombros



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

contraídos, gera, sem dúvida, a sobrecarga aludida, entendendo-se por isso ser devido ao motorista, em tais casos, o direito de fruir pausas regulares na direção do veículo. Demais disto, há também a questão da fadiga, que, com a concessão das pausas em comento, tende obviamente a ser evitada ou mitigada.

Como o CTB prevê tais pausas, consoante descrito, fixando em 5 horas e 30 minutos o limite máximo de direção ininterrupta, adota-se para o caso o mesmo critério, sendo a norma de trânsito o mais indicado parâmetro objetivo, tornando-se razoável concluir que intervalos de direção devem necessariamente ser concedidos aos motoristas do segmento do transporte de cargas, devendo se dar conforme a própria legislação de trânsito portanto, podendo, nos termos do art. 235-C, CLT, coincidir com outros intervalos obrigatórios, como o de refeição/descanso.

Os levantamentos realizados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho permitiram observar diversas ocasiões em que motoristas conduziram seus veículos por mais de 5h30min, ou não tiveram no mínimo 30 minutos de intervalo dentro de 6 horas de serviço. Algumas das infrações identificadas, relativas ao mês de julho/2021, estão demonstradas no arquivo PDF anexo ao presente Relatório, no qual são evidenciados os dias em que o motorista foi submetido a períodos de direção superiores a 5h30min consecutivos, bem como os horários de início e fim dos períodos em direção sem pausa em cada caso.

4.2.10. Das irregularidades referentes à gestão de saúde e segurança do trabalho

A auditoria de saúde e segurança do trabalho, pautada na inspeção das áreas de vivência e dos ambientes de trabalho, nas entrevistas com os trabalhadores e na análise dos documentos apresentados pelo empregador, encontrou, ainda, inconformidades em relação às determinações contidas nas Normas Regulamentadoras nº 05, 07, 09, 12, 23 e 24, conforme será detalhado adiante.

A) Deixar de constituir e manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (item 5.2 da NR-5)

O empregador foi devidamente notificado a apresentar, na sede da Superintendência Regional do Trabalho no Paraná, às 09:00 horas do dia 25/08/2021, a "Documentação completa da CIPA (Atas, Calendário de Reuniões, Documentação do Processo Eleitoral – inclusive comunicação ao sindicato e certificado de treinamento, com conteúdo, carga horária e lista de presença)".

Na data marcada para apresentação de documentos, o senhor [REDACTED] representando a empresa, apresentou cópia de documento "**EDITAL DE CONVOCAÇÃO CIPA GESTÃO 2021/2022**" (CÓPIA ANEXA), datado de 21 de julho de 2021. Questionado pelos integrantes do GEFM sobre o assunto, o advogado que acompanhava o preposto, Dr.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

[REDAÇÃO MUDADA] afirmou que a constituição da CIPA estava sendo providenciada a partir da publicação do mencionado Edital.

No caso em tela, o empregador, que exerce atividade econômica principal de "transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, intermunicipal, interestadual e internacional", CNAE 49.30-2-02, e que contava com 457 (quatrocentos e cinquenta e sete) trabalhadores ativos em na data da fiscalização, deveria ter formado a CIPA, segundo o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5, com 2 (dois) membros efetivos e 2 (dois) suplentes.

B) Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho (item 7.2.2 da NR-7)

O empregador deixou de considerar, no PCMSO, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, deixando também de privilegiar o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho, contrariando o disposto no item 7.2.2 da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7).

O PCMSO trata dos aspectos de saúde considerando a avaliação individual dos trabalhadores, que são submetidos ao exame clínico e aos exames médicos complementares recomendados para a emissão dos respectivos ASOs - Atestados de Saúde Ocupacional. Também contempla, em linhas gerais, as definições de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, dentre outros aspectos, o que mostra o destaque ao instrumental clínico na abordagem entre saúde e trabalho.

Os aspectos relativos à saúde ocupacional do conjunto de trabalhadores, ou seja, o instrumental epidemiológico, que refere-se ao tratamento coletivo das informações de saúde dos trabalhadores, utilizando-se de percentuais, taxas, índices ou coeficientes, estudos retrospectivos e prospectivos, não foram abordados no Programa apresentado pelo empregador à Inspeção do Trabalho, restando prejudicado o norteamento de uma política de saúde ocupacional mais ampla na empresa. Exemplificando, o estudo técnico e científico do absenteísmo de empregados é um dos que abrange a coletividade de trabalhadores e identifica importantes aspectos para proteger a saúde ocupacional. Não se tem evidências, no PCMSO analisado, da realização de qualquer estudo nesse sentido.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

- C) Desconsiderar, no planejamento e implantação o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, os riscos à saúde dos trabalhadores (item 7.2.4 da NR-7)**

O PCMSO (CÓPIA ANEXA) apresentado pelo empregador não abrangia todos os riscos a que os empregados poderiam estar expostos em suas funções, mas apenas tratou dos riscos físicos, químicos e biológicos. Dentre os riscos não considerados no PCMSO podem ser citados os ergonômicos para as atividades do setor administrativo, a exemplo das funções de Assistente Administrativo e Auxiliar Administrativo. Os riscos ergonômicos também não foram considerados para as diversas categorias de motoristas da empresa, tais como Motorista de Truck, Motorista Carreteiro, Motorista de Apoio Logístico, Motorista Instrutor, dentre outras.

O PCMSO da empresa também não considerava os riscos de outras funções de seus empregados, como exemplo: Borracheiro, Frentista, Eletricista e Auxiliar de Serviços Gerais, haja vista que essas funções sequer são citadas no programa, não fazendo parte de nenhum dos 17 GHE (Grupo Homogêneo de Exposição), onde são distribuídos os trabalhadores da empresa. Verificamos, na relação nominal de empregados apresentada pela empresa, que inúmeras funções de seus trabalhadores não fazem parte de nenhum dos 17 GHE (Grupo Homogêneo de Exposição) - sendo assim, esses trabalhadores não tiveram seus riscos considerados. Destaque-se que essas funções podem estar expostas a riscos variados, dentre os quais: ruído, diversos tipos de acidentes, como os elétricos para os eletricistas, riscos químicos decorrentes do contato com produtos utilizados nas oficinas de manutenção, bem como riscos ergonômicos.

- D) Deixar de contemplar o conteúdo mínimo estabelecido na NR-7 no relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (item 7.4.6.1 da NR-7)**

Após ter sido notificado pelo GEFM, o empregador apresentou além do PCMSO vigente, 03 (três) arquivos com o título de **RELATÓRIO ANUAL**, referentes aos períodos de 2019/2020, que não contemplam todo o conteúdo exigido pela NR-7. Os arquivos seguem anexos ao final deste Relatório.

A análise dos relatórios anuais do PCMSO apresentados pelo empregador permitiu verificar que apenas estão discriminados os resultados dos exames médicos realizados pelos empregados dos GHE (Grupo Homogêneo de Exposição) 07, 08 e 18. De acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da empresa, o GHE 07 é composto pelas funções de Motorista Carreteiro, Motorista Carreteiro PCD, Motorista Trainee Carreta, Motorista Truck, Motorista Trainee Trucck, Motorista Trainee, Motorista II; o GHE 08 é composto pelas funções de Motorista de Apoio Logístico e Motorista Instrutor; já o GHE 18 não consta do referido Programa.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Não há informação do número de empregados que estariam sendo objeto de análise desses relatórios anuais, já que o PPRA também não traz a quantidade de empregados dos GHE, conforme será demonstrado mais adiante. No entanto, considerando que a empresa distribuiu seus empregados em pelo menos 18 (dezoito) GHE, nos GHE 07, 08 e 18, que fazem parte dos arquivos apresentados, não estão contidos todos os empregados da empresa, o que significa que os relatórios anuais apresentados estão incompletos, não abarcando a totalidade dos empregados. No mais, os relatórios apresentados não fazem menção ao planejamento para o próximo ano, outra exigência contida no item da NR-7 supracitado.

E) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos acerca das competências do médico coordenador do PCMSO (item 7.3.2, alíneas "a" e "b", da NR-7)

O citado item da NR-7 disciplina que “compete ao médico coordenador realizar os exames médicos previstos no item 7.4.1 ou encarregar os mesmos a profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente, as condições de trabalho e os riscos a que está ou será exposto cada trabalhador da empresa a ser examinado”. Os exames médicos previstos no item 7.4.1 são: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional.

Temos a considerar que usualmente o PCMSO deve trazer uma relação de médicos aptos a realizar os exames previstos na Norma, indicados pelo médico coordenador, quando não for possível ele próprio realizá-los. Entretanto, em análise aos PCMSO apresentados à fiscalização, tanto o que está vigente (entre 27/07/2021 a 27/07/2022), como o anterior, que vigeu entre 27/05/2020 a 26/05/2021, não foi encontrada relação com o nome dos médicos aptos a realizar os exames médicos, indicados pelo coordenador, o Dr. [REDACTED]. Dessa forma, já que o médico coordenador não indicava outros médicos que estariam aptos a realizar os exames, então ele próprio deveria realizá-los.

Ocorre que, analisando os ASOs apresentados pela empresa, verificamos que muitos deles não foram realizados pelo coordenador, o Dr. [REDACTED]. Exemplificando: 1. O ASO de [REDACTED] emitido em 09/12/2020, está assinado pelo Dr. [REDACTED]; 2. O ASO de [REDACTED] datado de 08/09/2020, está assinado pelo Dr. [REDACTED]; 3. O ASO de [REDACTED] datado de 15/12/2020, está assinado pela Dra. [REDACTED]



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

F) Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional sem o conteúdo mínimo previsto na NR-7 (item 7.4.4.3 da NR-7)

De acordo com o supracitado item da NR-7, o ASO deve conter, no mínimo, os seguintes itens: a) nome completo do trabalhador, o número de registro de sua identidade e sua função; b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SST; c) indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados; d) o nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM; e) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu; f) nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato; g) data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina.

A análise dos ASOs apresentados pela empresa mostraram, entretanto, a ausência de diversos itens, dentre os quais, exemplificativamente, citamos:

1. No ASO admissional de [REDACTED] Motorista Trainee, datado de 09/12/2020, não consta o nome do médico coordenador do PCMSO, com o respectivo CRM; a propósito, no período em que seu ASO foi emitido, o médico coordenador do PCMSO era o Dr. [REDACTED] conforme PCMSO datado de 27/05/2020; também não constam nesse ASO todos os riscos inerentes à função desempenhada pelo empregado, como o risco de acidentes de trânsito e riscos ergonômicos posturais, dentre outros.

2. No ASO periódico de [REDACTED] motorista carreteiro, datado de 21/08/2020, não constam os riscos ergonômicos aos quais ele está exposto pelo exercício de sua função, sendo que em seu ASO admissional, datado de 27/06/2019, está assinalado que a função o expõe a riscos ergonômicos.

3. No ASO admissional de [REDACTED] motorista carreteiro, datado de 06/07/2021, não consta o nome do médico coordenador do PCMSO com o respectivo CRM.

G) Deixar de estabelecer, no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas, considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7 (item 9.3.5.6 da NR-9)

O PPRA deve reconhecer e apontar medidas para controlar os riscos ocupacionais a que os empregados de uma empresa estão sujeitos. Após a identificação dos riscos, deve ser respeitada uma hierarquia de ações voltadas à eliminação ou à mitigação dos mesmos, iniciando necessariamente com a implementação de proteções coletivas, que, se inviáveis,



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

devem dar lugar a possíveis rearranjos administrativos da empresa, tendo como última medida o fornecimento de equipamentos de proteção individual.

No PPRA apresentado pela empresa, há reconhecimento de riscos para as diversas funções desempenhadas pelos trabalhadores, o que é feito através de quadros descrevendo as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e os respectivos riscos, dentre outros aspectos, entre as páginas 26 a 51. No que se refere às medidas de controle, obrigatórias conforme a NR-9 quando há risco evidente à saúde dos trabalhadores, identificado na etapa de reconhecimento, o Programa indica, de modo geral, o uso de EPIs.

Não obstante a previsão do uso de EPI para o controle dos riscos da maioria das funções da empresa, como exemplo, dentre outras, Mecânico, Motorista Carreteiro, Motorista Truck, não se nota no corpo do Programa a especificação de qualquer critério e mecanismo de avaliação da eficácia de seu uso.

Como o EPI é indicado como medida protetiva de modo geral para as funções, o programa deveria descrever a metodologia adotada para avaliar a eficácia de seu uso, indicar os prazos e os responsáveis, pois sem este monitoramento, não é possível verificar se os trabalhadores estão efetivamente protegidos contra os riscos identificados ou se há necessidade de implementar alterações ou adequações no ambiente de trabalho para a proteção dos trabalhadores, inclusive para incluir proteções coletivas ou medidas administrativas.

H) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao reconhecimento dos riscos ambientais (item 9.3.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g" e "h', da NR-9)

Segundo o item 9.3.3 da NR-9, "o reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens: a) a sua identificação; b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras; c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho; d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos; e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição; f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; h) a descrição das medidas de controle já existentes".

Dentre os itens que a empresa deixou de cumprir em seu PPRA, pode ser citado o contido na alínea "a", na medida em que o Programa não identificou os riscos de várias funções de seus empregados, como por exemplo: Borracheiro, Frentista, Eletricista e Auxiliar de Serviços Gerais. A relação nominal de empregados apresentada pela empresa demonstra que existem funções exercidas por seus trabalhadores que não fazem parte de nenhum dos GHE (Grupo Homogêneo de Exposição). Sendo assim, esses trabalhadores



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

não tiveram seus riscos ambientais identificados e, em consequência, também não foram cumpridas nenhuma das outras alíneas do item 9.3.3.

O item "d" do dispositivo normativo ora em análise, referente à determinação do número de trabalhadores expostos aos riscos identificados, também não estava contemplado no PPRA. Por exemplo, verifica-se no programa a identificação de diversas funções (não todas, conforme já mencionado no parágrafo anterior), como Mecânico, Conferente, Motorista Instrutor, Motorista Truck, Motorista Carreteiro, cuja menção aos respectivos números de trabalhadores não é feita.

O PPRA também respeitou o disposto na alínea "f" do aludido item 9.3.3, referente à obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho. Por exemplo, a empresa reconhece o risco ruído para diversas funções e, sendo assim, deveria trazer no corpo desse Programa dados indicativos de possível comprometimento (ou não) à audição, provenientes das análises das audiometrias realizadas pelos empregados.

I) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização da avaliação quantitativa (item 9.3.4, alíneas "a", "b" e "c", da NR-9)

De acordo com o item 9.3.4 da NR-9, "a avaliação quantitativa deve ser realizada sempre que necessária para: a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento; b) dimensionar a exposição dos trabalhadores; c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle".

Analisando o PPRA vigente, apresentado à Fiscalização, verificamos que não foi feita nenhuma avaliação quantitativa de agentes físicos e químicos, presentes no meio ambiente de trabalho. Destacamos que nos quadros entre as páginas 26 a 51 do programa, onde são apresentadas as funções da empresa, distribuídas pelos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE), seus respectivos riscos e medidas de controle propostas, dentre outros aspectos, há a indicação de realização de avaliação quantitativa dos riscos identificados, entre eles os riscos físico ruído e vibração de corpo inteiro, por exemplo. No entanto, não há indícios, no Programa, de que essas avaliações tenham sido realizadas.

Vale mencionar que em inspeção no pátio da empresa, notadamente na oficina, no dia 18/08/2021, foi constatada a exposição ocupacional dos trabalhadores a ruído intenso e a substâncias químicas variadas, em especial as derivadas do petróleo - conforme indica o PPRA, ao reconhecer riscos químicos para a função de Mecânico, decorrentes de contato com hidrocarbonetos aromáticos, parafínicos, naftênicos, dentre outros -, bem como poeiras metálicas, decorrentes do uso de esmeril. No mais, a vibração de corpo inteiro é um dos riscos típicos da função de Motorista de grandes veículos, como é o caso das diversas categorias de motoristas da empresa, que dirigem carretas truck, carretas articuladas, dentre outras, todas de grande porte, durante viagens de longa



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

distância. Desta feita, a empresa deveria ter providenciado a realização das avaliações quantitativas das funções expostas a esses riscos para comprovar o controle da exposição ou a inexistência riscos identificados na etapa de reconhecimento, para dimensionar a exposição dos trabalhadores e para subsidiar o equacionamento das medidas de controle, conforme estabelece o item 9.3.4 e alíneas.

J) Deixar de instalar proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis (item 12.5.9 da NR-12)

A inspeção realizada no setor denominado “estofaria”, localizado na sede da empresa em Araucária, fez com que a equipe fiscal encontrasse em pleno funcionamento uma máquina de costura reta, marca “Companny U-562”, cujas partes móveis (polias e correia) não apresentavam qualquer tipo de proteção. Tal omissão permitia que o estofador [REDACTED] permanecesse exposto às partes móveis perigosas durante toda operação do equipamento.



Imagens: Máquina de costura que era utilizada em setor da empresa, sem proteção da transmissão de força.

Na oficina mecânica a equipe de inspeção encontrou uma escova de aço com transmissões de força (polias e correia) sem qualquer tipo de proteção, expondo os trabalhadores a risco de acidentes de trabalho. Tratava-se de um equipamento artesanal, sem identificação, constituído por um mancal adaptado em um banco metálico, o qual também abrigava o motor elétrico e respectiva transmissão de força (por ser aberto em todas as faces, as partes móveis também ficavam expostas). O equipamento estava à disposição de todos os trabalhadores do setor.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL



Imagen: Transmissão de força da escova de aço sem qualquer tipo de proteção.

Por fim, no setor denominado “suspenção”, encontramos um equipamento tipo “policorte”, marca “SOMAR”, com transmissão de força sem nenhum tipo de proteção (polias e correia). O equipamento estava à disposição de todos os trabalhadores do setor.



Imagen: Transmissão de força da máquina policorte sem qualquer tipo de proteção.


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

- K) Deixar de dotar as máquinas e equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de materiais, partículas ou substâncias de proteções que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores (item 12.5.10 da NR-12)**

A escova de aço e a máquina policorte citadas no tópico anterior não continham proteções contra a projeção de partículas, o que expunha os trabalhadores a risco de acidentes de trabalho.

Durante a operação o primeiro equipamento mencionado, normalmente utilizado para a limpeza de peças oxidadas ou sujas, é comum a projeção das partículas destacadas das peças de trabalho; além disso, as cerdas metálicas da escova costumam se soltar com o desgaste natural, o que aumenta os riscos intrínsecos deste tipo de equipamento.

Já o equipamento tipo “policorte” deveria estar dotado de proteção retrátil capaz de proteger o operador das partículas volantes oriundas do corte de peças metálicas diversas. Tais partículas são lançadas em alta velocidade e em elevada temperatura, podendo atingir segmentos corporais e os olhos do trabalhador e de pessoas próximas.

- L) Manter quadros ou painéis de comandos de máquinas e equipamentos sem proteção e/ou identificação dos circuitos (item 12.3.5, alínea “d”, da NR-12)**

Durante a inspeção na filial da empresa em Araucária a equipe de fiscalização encontrou dois quadros de distribuição no setor de “Borracharia”, ao lado da escada de acesso ao vestiário. Um deles, vermelho, sinalizado como “220 volts”, não apresentava nenhuma identificação de quais circuitos estavam distribuídos pelo conjunto de disjuntores termomagnéticos. Não bastasse, o outro quadro de distribuição, cor branca e sinalizado como “380 volts”, além da ausência de identificação dos circuitos, apresentava o barramento de cobre energizado sem qualquer proteção (não foi colocado o anteparo de proteção do barramento nos espaços destituídos de disjuntores). Ressalta-se que ambos estavam energizados e alimentavam as máquinas e equipamentos do setor.





SERVICO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL



Imagens: Quadros de distribuição de energia encontrados na borracharia. O vermelho não possui identificação dos circuitos nos disjuntores. O branco, além disso, não continha proteção no barramento de cobre.

A mesma irregularidade foi encontrada no setor denominado “Balanceamento e Suspensão”, onde havia dois quadros de distribuição brancos, situados um ao lado do outro, sem qualquer identificação de seus circuitos. Um dos quadros apresentava a sinalização “Perigo - 380 volts”, enquanto o outro sequer possuía porta, caracterizando também a falta de proteção aos circuitos.



Imagem: Quadros de distribuição de energia encontrados no setor de Balanceamento e Suspensão.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

- M) Manter quadros ou painéis de comando e potência de máquinas e equipamentos sem sinalização quanto ao perigo de choque elétrico e/ou restrição de acesso por pessoas não autorizadas (item 12.3.5, alínea "b", da NR-12)**

Os quadros de distribuição descritos no tópico anterior, tanto do setor de "Borracharia" quanto do de "Balanceamento e Suspensão", não possuíam restrição de acesso.

Na Borracharia, o quadro vermelho estava com a porta encostada e tinha apenas uma trava giratória que permitia a abertura do quadro por qualquer pessoa. O outro quadro de distribuição, instalado imediatamente ao lado do anterior, de cor branca e sinalizado como "380 volts", não possuía qualquer mecanismo de trancagem ou restrição de acesso, permanecendo o tempo todo aberto (a porta apenas ficava "encostada").



Imagens: Fechaduras dos quadros de distribuição de energia encontrados na borracharia. Não havia cadeados ou travas.

Da mesma forma, os quadros do setor de Balanceamento e Suspensão estavam sem qualquer restrição de acesso. Enquanto um deles não possuía qualquer mecanismo de trava ou restrição de acesso (a porta mantinha-se fechada por um simples mecanismo de pressão, bastando puxá-la delicadamente para ser aberta sem qualquer esforço), o outro sequer possuía porta, conforme demonstra a última fotografia da página anterior.

- N) Deixar de projetar e/ou manter os circuitos elétricos de comando e potência de máquinas e equipamentos de modo a prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico, incêndio, explosão e outros acidentes, conforme previsto nas normas técnicas oficiais e, na falta dessas, nas normas internacionais aplicáveis (item 12.3.1 da NR-12)**

No setor de "Borracharia" foi encontrada uma malha elétrica derivada dos dois quadros de distribuição contíguos descritos anteriormente, os quais alimentavam as



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

máquinas e equipamentos do setor. Embora a maior parte dos cabos elétricos estivesse contido em eletrodutos externos, havia fiação elétrica aérea distribuída sem qualquer proteção – parte da fiação transpassava buracos abertos diretamente nos blocos de concreto da parede de uma sala de estoque de pneus, material de alta combustibilidade, possibilitando contato direto do material condutor com a superfície abrasiva do material edificante.

No setor de “Alinhamento”, sobre uma espécie de bancada metálica verde de trabalho, a auditoria encontrou instalações elétricas improvisadas. A partir de condutores metálicos presos à parede, foram derivados circuitos elétricos aéreos sem qualquer proteção, com cabos elétricos flexíveis de diversas cores (havia, inclusive, cabos de diferentes cores conectados entre si, o que dificultava a identificação destes circuitos). Neste ponto também havia cabos enrolados, improviso que pode causar aquecimento, curto-circuito e incêndios. Não bastasse, havia um circuito com cabo elétrico tipo “paralelo”, cor branca, cuja extremidade era inserida diretamente em uma tomada, sem o uso de plugue macho e sem participação de cabo de aterramento.



Imagen: Emaranhado de fios encontrado no setor de “Alinhamento” da empresa.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Tais instalações não atendiam às normas técnicas oficiais praticadas pelo setor elétrico, tal como a NBR 5410 (Instalações Elétricas de Baixa Tensão). As derivações, por sua natureza de improviso, poderiam extrapolar as condições de proteção dimensionadas nos projetos originais, podendo, por exemplo, não sofrer seccionamento pelos disjuntores do circuito original. Além disso, tais “gambiarras” não apresentavam dispositivos diferenciais residuais para proteção dos trabalhadores em caso de fuga de corrente.

O) Deixar de adotar medidas de prevenção de incêndios, e/ou adotar medidas de prevenção de incêndio em desacordo com a legislação estadual e/ou normas técnicas aplicáveis (item 23.1 da NR-23)

Durante inspeção dos setores de serviço “Oficina Mecânica” e “Suspensão”, onde o empregador realizava serviços de manutenção de sua frota de caminhões e carretas, flagramos o uso de três conjuntos oxicorte abastecidos com botijões de gás liquefeito de petróleo/GLP, tamanho P-13. Ocorre que, segundo o item 5.7.5 da “Norma de Procedimento Técnico” número 028, de 2014, documento integrante do conjunto de Normatização de Segurança Contra Incêndio e Pânico do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná (disponível em <https://www.bombeiros.pr.gov.br/Pagina/Legislacao-de-Prevencao-e-Combate-Incendios-e-Desastres>), não é permitida a utilização de GLP na forma de botijões e cilindros para o uso de “oxicorte”, solda ou similar. Observa-se que nos locais de trabalho havia a circulação de grande número de trabalhadores. Segundo o mecânico chefe, [REDACTED] o oxicorte era usado para diversos serviços, como ajudar a soltar juntas e parafusos (setor de mecânica) e para soldas e cortes (demais setores). Segundo o soldador [REDACTED] a gestão de saúde e segurança da empresa não fazia qualquer óbice ao uso do equipamento.



Imagens: Conjuntos oxicorte abastecidos com botijões de gás liquefeito de petróleo (GLP), encontrados nos setores “Oficina Mecânica” e “Suspensão”.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

O uso de gás liquefeito de petróleo em substituição ao acetileno tem por objetivo a diminuição de custos. Tal manobra, todavia, não traz qualquer segurança aos trabalhadores, uma vez que tais substituições são feitas de maneira improvisada e seu uso carece de normatização e de responsabilidade técnica. O GLP é uma mistura de gases hidrocarbonetos altamente inflamáveis e, por serem mais pesados que o ar, tendem a se acumular nas camadas mais baixas do ambiente, trazendo risco de intoxicação ou de explosão mediante qualquer fonte de ignição.

O empregador também não respeitou o item 5.5.3.2 do citado normativo estadual de segurança contra incêndios, o qual determina que "a mangueira entre o aparelho e o botijão deve ser do tipo metálica flexível, de acordo com normas pertinentes, sendo vedado o uso de mangueira plástica ou borracha". Ocorre que durante a inspeção do setor "Borracharia", verificamos que o empregador possuía um equipamento chamado "marcador de pneus a fogo", utilizado para codificação dos pneus da frota, o qual possuía uma mangueira de borracha, sem identificação normativa, como conexão entre o botijão P-13 e o equipamento.



Imagen: Equipamento "marcador de pneus a fogo" acoplado ao botijão de GLP por meio de mangueira de borracha.

O botijão do "marcador de pneus a fogo" estava situado imediatamente ao lado da bacia de chama do equipamento, expediente que também desrespeitou o item 5.5.2.3 da NTP 028, o qual advoga que o botijão P-13 deve "estar afastado de outros produtos inflamáveis, de fontes de calor e faíscas".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

Imediatamente ao lado deste botijão de serviço, estavam encostados, em local aberto, não segregado, não isolado, não sinalizado e sem qualquer separação dos pneus estocados (material de alta combustibilidade), outros 4 (quatro) recipientes novos de GLP P-13 para substituição, expediente que também desrespeitou o item 5.5.2 da NTP 028, o qual determina que somente "será admitida a instalação de até 3 recipientes de 0,032m³ (P-13), no exterior da edificação, desde que em local apropriado e protegido contra intempéries". Não bastasse, imediatamente acima dos botijões de reserva, havia uma instalação elétrica improvisada (conjunto plugue e tomada em meio aéreo, sem proteção por eletrodutos, e enrolado na estrutura metálica) usada para alimentar um calibrador de pneus eletrônico.



Imagem: Cinco botijões de GLP cheios ficavam armazenados no setor de "Borracharia".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

Por fim, durante inspeção da sala denominada "Lubrificantes", verificamos que o extintor de incêndio (Pó Químico, categoria BC), preso à parede, estava obstruído por um tambor de 200 litros de lubrificante e por diversas latas e bombonas, além de estar coberto por trapos de pano de cor vermelha. A sinalização presa na parede acima do equipamento também estava parcialmente obliterateda por uma placa de papel. Tais situações vão de encontro ao item 5.2.1.3 da NTP 021/2014 – "Sistemas de Proteção por Extintores de Incêndio", também editada pelo Corpo de Bombeiros do estado do Paraná, a qual prescreve que os extintores de incêndio "devem estar desobstruídos e devidamente sinalizados de acordo com o estabelecido na NPT 020/11 – Sinalização de emergência".



Imagem: Extintor de incêndio que ficava na sala denominada "Lubrificantes" estava obstruído por embalagens de óleo e outras coisas.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

P) Disponibilizar vestiário em desacordo com as características estabelecidas no item 24.4.3 da NR 24 (item 24.4.3, alíneas "a", "c" e "d", da NR-24)

A empresa disponibilizou dois vestiários aos trabalhadores, sendo que um deles estava localizado no setor da “Oficina Mecânica” e, o outro, no setor de “Borracharia”. As irregularidades que serão relatadas a seguir referem-se ao segundo.

O vestiário estava localizado imediatamente ao lado de uma sala de estoque de pneus de caminhão, de modo que os trabalhadores deveriam acessar este setor de serviço antes de adentrarem à área de vivência. Não tinha porta no local, de modo que havia comunicação direta entre a sala de estoque de pneus e o local de troca de roupas. Também não havia local reservado, de modo que os trabalhadores não tinham assegurado qualquer resguardo da privacidade ao usar o local. As condições de limpeza e higiene eram ruins. O chão, revestido de cerâmica, estava muito encardido, com detritos (lixo) espalhado por todo o local. As paredes, também revestidas de cerâmica, apresentavam diversos pontos de sujidade. Ressalta-se que não se tratava de sujeira do uso diário, mas de clara falta de manutenção e de limpeza frequentes. Não havia sequer uma lata de lixo (havia copos descartáveis usados no chão e sobre os armários). Dois armários de aço apresentavam as partes inferiores enferrujadas, com alguns nichos sem portas e expostos para o acúmulo de sujeira. Os trabalhadores utilizavam os conduites elétricos de PVC como cabides para pendurar toalhas, roupas e jaquetas. Não bastasse, o local era utilizado para armazenamento de botijão de gás P-13 (embora estivesse sem lacre, estava praticamente cheio). Imediatamente acima do botijão havia um quadro de distribuição elétrico, de onde partia, por via aérea (pendurada no ar), uma derivação elétrica improvisada, constituída de dois cabos verdes de 2,5 mm², conectadas dentro de uma caixa de luz da parede. Também havia uma espécie de pallet de madeira no chão, denotando que o local também era utilizado para a estocagem de outros produtos. Neste sentido, o empregador desrespeitou a alínea “a” do item 24.4.3 da NR-24, o qual determina que os vestiários devem ser mantidos em condição de conservação, limpeza e higiene.

O local não possuía sistema de ventilação ou de exaustão forçada. A única janela estava deliberadamente obliterada por um anteparo e pelo próprio armário de roupas limpas dos trabalhadores. Reitera-se que a saída do vestiário se dava para a sala de estoque de pneus, os quais possuíam o odor característico de borracha. Neste sentido, o empregador desrespeitou a alínea “c” do item 24.4.3 da NR-24, o qual determina que os vestiários devem ser ventilados para o exterior ou possuir sistema de exaustão forçada.

Por fim, os trabalhadores também não tinham estrutura adequada e higiênica para se sentarem. No local havia apenas um banco de madeira em péssimo estado de conservação, com pintura deteriorada, estabilidade comprometida e muito sujo. Neste sentido, o empregador desrespeitou a alínea “d” do item 24.4.3 da NR-24, o qual determina que os vestiários devem ter assentos em material lavável e impermeável (e em número compatível com o de trabalhadores).



SERVICO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL





SERVICO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL



Imagens: Vestiário inspecionado pelo GEFM, localizado na filial da empresa em Araucária.

- Q) Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24 (item 24.7.3, alínea "c", da NR-24)**

O empregador fornecia caminhões com cabines leito aos motoristas para que, nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que tais motoristas permaneciam fora da base da empresa, matriz ou filial e de suas residências por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pudesse ser feito nos próprios veículos do empregador. Desta maneira, as cabines leito equiparar-se-iam aos espaços de dormitórios disponibilizados aos empregados, uma vez que dotadas de colchões para leito.

Os motoristas profissionais empregados entrevistados que realizavam viagens de longa distância relataram que não haviam recebido lençóis, fronhas, cobertores, ou travesseiros por parte do empregador para gozo do repouso dentro dos caminhões.

Embora tenha sido notificado a apresentar os "Comprovantes de entrega de roupas de cama (lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros) aos empregados da empresa, o empregador apenas informou, por meio de **petição (CÓPIA ANEXA)** apresentada no dia 25/08/2021, datada do mesmo dia, que: "Compreendemos que o caminhão não se enquadra como alojamento, uma vez que não possui banheiro, visto que não se encaixa nos critérios da NR-24".

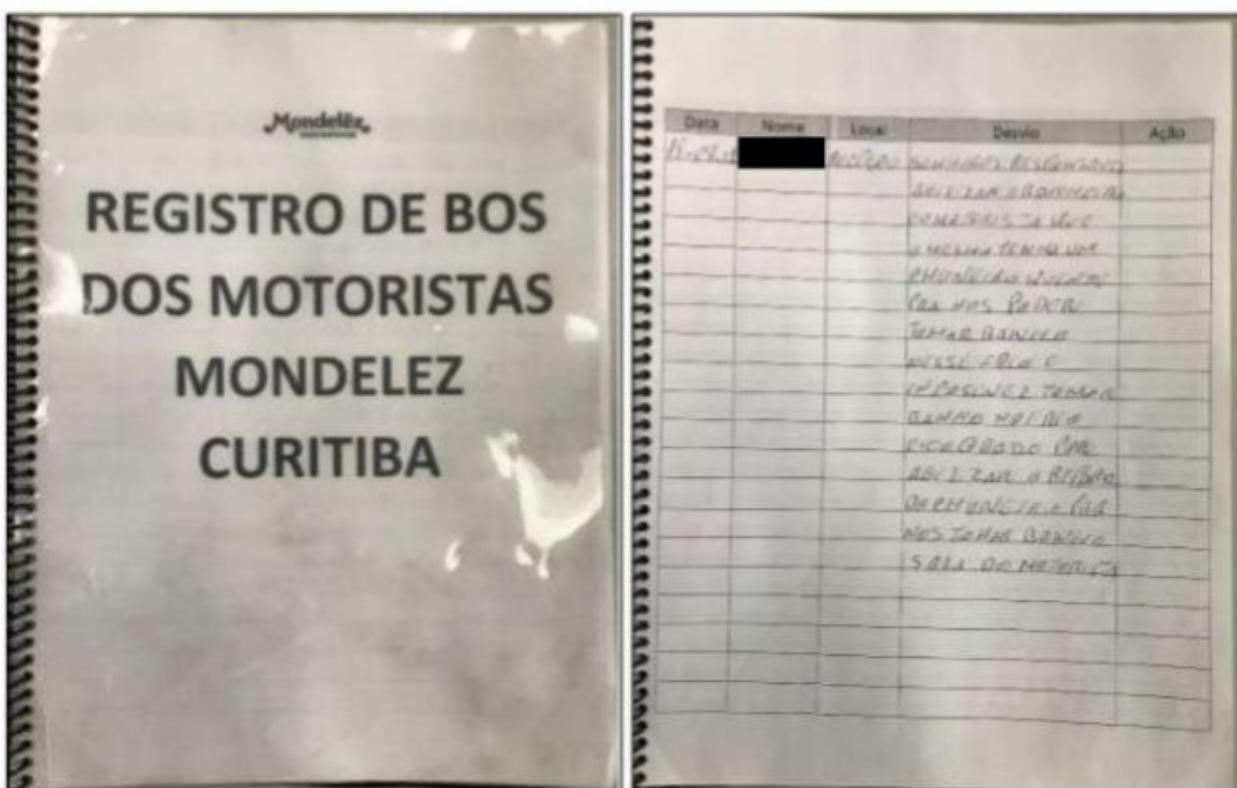


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

- R) Disponibilizar compartimentos destinados aos chuveiros em desacordo com as características estabelecidas no item 24.3.6 da NR 24 (item 24.3.6, alínea "c", da NR-24)

A empresa Cia Verde dava ordens para que motoristas profissionais empregados aguardassem carga ou descarga nas dependências de uma das empresas contratantes dos serviços de transporte, a Mondeléz Brasil LTDA. Através de entrevistas, os motoristas relataram que deveriam permanecer junto aos veículos, e estavam submetidos a tempo de espera, repouso ou descanso na empresa Mondeléz.

Em 18/08/2021 foi inspecionada uma edificação que ficava ao lado da portaria de entrada dos caminhões na empresa Mondeléz, na qual havia os dizeres "Recepção Motoristas" em placa afixada na porta, demonstrando que tal ambiente era utilizado pelos motoristas das empresas prestadoras de serviços de transporte, dentre elas, a Cia Verde. Dentro de tal edificação havia uma instalação sanitária com um chuveiro apenas de água fria. Ressalte-se que inclusive foi encontrado registro manuscrito no "REGISTRO DE BOS DOS MOTORISTAS MONDELÉZ CURITIBA" afixado na parede interna da referida edificação da seguinte forma: "Data: 19-07-21; Nome: [REDACTED] Local: RECEPÇÃO; Desvio: SENHORES RESPONSAVEZ AGILIZAN O BANHEIRO DO MOTORISTA QUE O MESMO TENHA UM CHUVEIRO QUENTE PRA NOS PODER TOMAR BANHO NESSE FRIO E INPOSIVEL TOMAR BANHO NO FRIO FICO GRADO POR AGILIZAR O REPARO DO CHUVEIRO PRA NOS TOMAR BANHO SALA DO MOTORISTA" (sic).



Imagens: Caderno onde um dos motoristas registrou solicitação de conserto do chuveiro elétrico.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

A alínea "c" do item 24.3.6, alínea da NR-24 determina que os compartimentos destinados aos chuveiros devem: "dispor de chuveiro de água quente e fria", razão pela qual restou configurada a irregularidade em comento.

4.3. Da conduta do empregador que configurou embaraço à fiscalização

No dia da inspeção física feita pelo GEFM na sede da empresa em Araucária/PR, após entrevistar trabalhadores dos setores operacionais (motoristas, mecânicos etc.), inspecionar os locais de trabalho e as áreas de vivência, bem como conversar com empregados da área administrativa da empresa (gerência, logística, recursos humanos etc.), os auditores-fiscais do trabalho emitiram e entregaram à Sra. [REDACTED]

[REDACTED] que se identificou como gerente de recursos humanos, a **Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 355259180821/01 (CÓPIA ANEXA)**. Os documentos discriminados na Notificação - relativos à seara trabalhista, inclusive em matéria de saúde e segurança do trabalho - deveriam ser apresentados no dia 23/08/2021, às 09:00 horas, na sede da Superintendência Regional do Trabalho do Paraná, com endereço na José Loureiro, 574, Centro, Curitiba/PR.

Ocorre que no dia e hora previamente fixados, embora o preposto [REDACTED] tenha comparecido ao local marcado - acompanhado de advogados e de um representante da empresa terceirizada que processa a folha de pagamento da Cia Verde -, deixou de apresentar os seguintes documentos requisitados pela Inspeção do Trabalho: - Controle de jornada e tempo de direção, conforme previsto na Lei 13.103/2015, art. 2º, V, "b", com identificação dos vários tipos de ocorrência (jornada de trabalho, tempos de direção, de espera, de reserva, intervalos inter e intrajornada), RELATIVO A TODOS OS MOTORISTAS, pois somente foram apresentados 58 registros de ponto, quando a empresa possui em seu quadro de empregados mais de 400 motoristas ativos; - Relatórios dos sistemas de rastreamento para cada um dos veículos, próprios ou não, que transportaram cargas sob responsabilidade ou intermédio da empresa, com: 1 - placa do veículo (no formato [REDACTED]), 2 - identificação do motorista (nome e CPF), 3 - data e hora de cada posição rastreada do trajeto, 4 - respectivas coordenadas geográficas de cada posição, 5 - mensagens geradas pelo sistema; - Comprovantes de implementação das medidas propostas no Cronograma de Ações do PPRA; - Dois últimos relatórios anuais do PCMSO, haja vista que a empresa somente apresentou os relatórios do período 2019/2020; - Análise ergonômica do trabalho conforme NR-17, incluindo a função motorista de caminhão; - Comprovantes de treinamentos (admissionais e periódicos) dos motoristas ativos realizados no âmbito da empresa ao longo do contrato de trabalho, envolvendo procedimentos para operação de máquinas e veículos, conforme item 12.16, e Anexo II, da NR-12, e item 1.6, da NR-01; - Declarações Iniciais de Intensão das Partes assinadas com os empregados venezuelanos no momento da contratação, haja vista que somente


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

foram apresentadas 37 declarações, enquanto a empresa contratou mais de 100 trabalhadores oriundos da Venezuela.

A falta de apresentação de todos os documentos requisitados por meio da NAD em dia e hora previamente fixados configurou embaraço à fiscalização, nos termos do art. 630, § 4º e § 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista que impediu que os agentes do Estado, representados pelos membros da Inspeção do Trabalho, desempenhassem com plenitude suas atribuições legais.

4.4. Das providências adotadas pelo GEFM

Conforme mencionado anteriormente, a ação fiscal foi iniciada no dia 18/08/2021, com visita à sede da Cya Verde em Araucária e da Mondeléz em Curitiba, onde a equipe realizou entrevistas com empregados, inspeção das instalações disponíveis aos empregados e entrega de NAD.



Imagem: Equipe do GEFM reunida com motoristas da empresa fiscalizada.

No dia 19/08/2021 O GEFM recebeu alguns trabalhadores venezuelanos na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Curitiba (SRTb), que foram ouvidos e tiveram suas declarações reduzidas a **Termo (CÓPIAS ANEXAS)**.

No dia 23/08/2021 a empresa, representada por prepostos, compareceu à SRTb em Curitiba e apresentou parte da documentação solicitada no dia da primeira visita à sede da filial. Os documentos permaneceram com o corpo fiscal para análise e posterior devolução. Nesta mesma data foram emitidas as **Notificações para Apresentação de**



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

Documentos (NADs) - Nº 355259230821/01 e nº 355259230821/01 - complementar (CÓPIAS ANEXAS), requisitando que os documentos não apresentados, bem como outros que não constaram da primeira NAD, fossem entregues às 09:00 horas do dia 25/08/2021, no mesmo local (SRTb).

No dia 25/08/2021, os mesmos representantes do empregador compareceram à SRTb e apresentaram a documentação que faltava. O GEFM emitiu, no mesmo dia, a **Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) - Nº 355259250821/01 (CÓPIA ANEXA)**, solicitando que outros documentos necessários ao prosseguimento da ação fiscal fossem apresentados por e-mail no dia 03/09/2021. Os documentos que se encontravam em posse da equipe fiscal foram analisados e devolvidos aos representantes da empresa no dia 26/08/2021, mesma data de emissão da **Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) - Nº 355259260821/01 (CÓPIA ANEXA)**.

A análise da documentação apresentada pela empresa permitiu à equipe fiscal verificar a ocorrência de irregularidades trabalhistas, algumas inclusive relatadas pelos empregados entrevistados, que ensejaram a lavratura dos autos de infração que seguem anexos a este Relatório. Além disso, as irregularidades relativas à falta de recolhimento de FGTS ensejaram levantamento de débito, com lavratura de três Notificações de Débito (NDFC nº 202.188.183, NDFC nº 202.188.213 e NDFC nº 202.188.230), como já salientado.

4.5. Dos Autos de Infração e da NCRE

As irregularidades mencionadas neste Relatório ensejaram a lavratura de 42 (quarenta e dois) **autos de infração (CÓPIAS ANEXAS)**, sendo 34 (trinta e quatro) no CNPJ da matriz e 08 (oito) no da filial de Araucária, em cujos históricos estão descritas detalhadamente todas as irregularidades. O primeiro auto lavrado, por embarço à fiscalização, foi entregue pessoalmente ao representante legal da empresa, que assinou o **Termo de Ciência 44FZID1E (CÓPIA ANEXA)**, e os demais foram encaminhados ao empregador via postal.

O auto de infração capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho foi acompanhado da **Notificação para Comprovação do Registro do Empregado - NCRE nº 4-2.185.068-0 (CÓPIA ANEXA)**, para que o empregador apresentasse ao sistema do seguro-desemprego, por meio do Sistema de Escrituração Digital da Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, no prazo de 05 (cinco) dias, a admissão dos empregados [REDACTED]

[REDACTED] Os demais trabalhadores relacionados ao final do referido auto já estavam com os vínculos formalizados.

O empregador deixou de cumprir a obrigação estipulada pela NCRE em relação aos três empregados, razão pela qual houve lavratura de novo auto de infração, desta feita, capitulado no art. 24 da Lei nº 7.998/1990, c/c o art. 7º, inciso II, da Portaria nº



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

1.195/2019 e art. 1º da Portaria nº 1.127/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

A relação de autos de infração lavrados segue abaixo.

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1.	22.171.921-1	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2.	22.185.068-6	001775-2	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
3.	22.203.836-5	001398-6	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.
4.	22.203.839-0	001398-6	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.
5.	22.185.073-2	001688-8	Deixar de indenizar as horas relativas ao tempo de espera do motorista profissional empregado e/ou do ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista.	Art. 235-C, §9º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
6.	22.213.886-6	001972-0	Deixar de incluir no salário do empregado, para todos os efeitos legais, as gratificações legais e comissões pagas pelo empregador.	Art. 457, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
7.	22.213.887-4	001169-0	Deixar de computar parcela variável da remuneração para cálculo do 13º (décimo terceiro) salário.	Art. 1º da Lei nº 4.090/1962, c/c art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 57.155/1965.
8.	22.213.888-2	001390-0	Deixar de efetuar o pagamento da remuneração ou do abono de férias, mediante recibo, até 2 (dois) dias antes do início do período de gozo.	Art. 145, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
9.	22.213.889-1	000979-2	Deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração.	Art. 23, § 1º, inciso IV, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
10.	22.213.890-4	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
11.	22.213.891-2	001724-8	Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, caput, da Lei 8.036, de 11.5.1990.
12.	22.213.892-1	001702-7	Deixar de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, §1º, da Lei 8.036, de 11.5.1990.
13.	22.213.893-9	000989-0	Deixar de recolher a contribuição social incidente sobre o montante de todos os depósitos devidos ao FGTS, corrigido e remunerado na forma da lei, relativos ao contrato de trabalho de empregado despedido sem justa causa, à alíquota de 10% (dez por cento).	Art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29.6.2001.
14.	22.185.074-1	000371-9	Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, ocasionando prejuízos ao empregado.	Art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
15.	22.185.075-9	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
16.	22.185.076-7	001839-2	Deixar de controlar e registrar, de maneira fidedigna, a jornada de trabalho dos motoristas profissionais empregados mediante anotação em diário de bordo, papeleta, 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.
17.	22.185.078-3	001681-0	Prorrogar a jornada diária de trabalho do motorista profissional por lapso de tempo superior a 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por mais de 4 (quatro) horas extraordinárias.	Art. 235-C, caput da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
18.	22.185.079-1	001683-7	Deixar de assegurar ao motorista profissional empregado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 da CLT.	Art. 235-C, §2º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
19.	22.185.080-5	001684-5	Deixar de assegurar 11 (onze) horas de descanso ao motorista profissional dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas.	Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
20.	22.185.081-3	001685-3	Deixar de garantir, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, ao motorista profissional 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.
21.	22.203.838-1	001512-1	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.	Art. 1 da Lei n 605/1949.
22.	22.203.837-3	001693-4	Permitir, em viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, a cumulação de descansos semanais em número superior a 3 (três) descansos consecutivos.	Art. 235-D, §2º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
23.	22.185.082-1	101012-3	Deixar de cumprir disposição legal sobre segurança e medicina do trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.4.1, alínea "a", da NR-01.
24.	22.185.083-0	205001-3	Deixar de constituir e manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2 da NR-5.
25.	22.185.084-8	107056-8	Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.2 da NR-7.
26.	22.185.085-6	107058-4	Desconsiderar, no planejamento e implantação o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, os riscos à saúde dos trabalhadores.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.4 da NR-7.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
27.	22.185.086-4	107082-7	Deixar de contemplar o conteúdo mínimo estabelecido na NR-7 no relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.6.1 da NR-7.
28.	22.185.087-2	107091-6	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos acerca das competências do médico coordenador do PCMSO.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.2, alíneas "a" e "b", da NR-7.
29.	22.185.088-1	107078-9	Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional sem o conteúdo mínimo previsto na NR-7.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.4.3 da NR-7.
30.	22.185.089-9	109077-1	Deixar de estabelecer, no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de proteção implantadas, considerando os dados obtidos nas avaliações realizadas e no controle médico da saúde previsto na NR-7.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.5.6 da NR-9.
31.	22.185.090-2	109159-0	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao reconhecimento dos riscos ambientais.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g" e "h", da NR-9.
32.	22.185.091-1	109160-3	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização da avaliação quantitativa.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.4, alíneas "a", "b" e "c", da NR-9.
33.	22.185.094-5	312377-4	Deixar de instalar proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis, quando acessíveis ou expostos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 12.5.9 e 12.5.9.1 da NR-12.
34.	22.185.095-3	312379-0	Deixar de dotar as máquinas e equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de materiais, partículas ou substâncias de proteções que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.5.10 da NR-12.
35.	22.185.096-1	312329-4	Manter quadros ou painéis de comandos de máquinas e equipamentos sem proteção e/ou identificação dos circuitos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.5, alínea "d", da NR-12.
36.	22.185.097-0	312327-8	Manter quadros ou painéis de comando e potência de máquinas e equipamentos sem sinalização quanto ao perigo de choque elétrico e/ou restrição de acesso por pessoas não autorizadas.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.5, alínea "b", da NR-12.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
37. 22.185.098-8	312322-7	Deixar de projetar e/ou manter os circuitos elétricos de comando e potência de máquinas e equipamentos de modo a prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico, incêndio, explosão e outros acidentes, conforme previsto nas normas técnicas oficiais e, na falta dessas, nas normas internacionais aplicáveis.	Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 12.3.1 da NR-12.
38. 22.185.099-6	123093-0	Deixar de adotar medidas de prevenção de incêndios, e/ou adotar medidas de prevenção de incêndio em desacordo com a legislação estadual e/ou normas técnicas aplicáveis.	Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 23.1, da NR 23.
39. 22.185.100-3	124262-8	Disponibilizar vestiário em desacordo com as características estabelecidas no item 24.4.3 da NR 24.	Art. 157, inciso I da CLT, c/c o item 24.4.3 da NR-24.
40. 22.185.092-9	124273-3	Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24.
41. 22.185.093-7	124259-8	Disponibilizar compartimentos destinados aos chuveiros em desacordo com as características estabelecidas no item 24.3.6 da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.3.6, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-24.
42. 22.219.990-3	001653-5	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.	Art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c o art. 7º, inciso II, da Portaria nº 1.195/2019 e art. 1º da Portaria nº 1.127/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério do Trabalho e Previdência.

5. CONCLUSÃO

No caso em apreço, em consonância com o diagnóstico técnico embasado pelas determinações da Instrução Normativa nº 139/2018/SIT e de seus indicadores, conclui-se que não havia no estabelecimento fiscalizado, no momento da fiscalização, evidência de práticas que caracterizassem situações de trabalho análogo ao de escravo, embora tenham sido encontradas irregularidades trabalhistas que foram objetos de autuação.

No estabelecimento foram entrevistados os trabalhadores, inspecionados os locais de trabalho e as áreas de vivência. Não foram relatadas notícias de trabalho forçado,



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

jornada exaustiva, quaisquer tipos de restrição de locomoção dos trabalhadores, vigilância armada, retenção de documentos ou de objetos pessoais dos trabalhadores com o fim de impedi-los de deixar o local de trabalho. Também nas vistorias das instalações do estabelecimento não foram encontradas condições que, em seu conjunto, caracterizassem condições degradantes de trabalho e vida.

Isto posto, sugere-se o envio deste Relatório, juntamente com todos os anexos, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Polícia Federal, para a adoção das providências de estilo.

Vitória da Conquista/BA, 05 de novembro de 2021.

