



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA

PERÍODO DA OPERAÇÃO:

20/07/2021 a 30/07/2021



LOCAL: TUBARÃO/SC, CORDEIRÓPOLIS/SP E ARAÇATUBA/SP

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: 28°28'05.0"S 49°00'46.1"W (SEDE TUBARÃO/SC)

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

NÚMERO DA OPERAÇÃO NO IPÊ: 343347



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
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 fraude perpetrada em prejuízo dos salários dos empregados motoristas.....	11
4.2.3. Dos descontos indevidos nos salários dos empregados	22
4.2.4. Da ausência de indenização das horas relativas ao tempo de espera dos motoristas.....	23
4.2.5. Do descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho - CCT	24
4.2.6. Da falta de emissão da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT.....	26
4.2.7. Da ausência de fidedignidade no sistema de controle de jornada adotado pela empresa	27
4.2.7.1. Breve explanação sobre o regramento legal da matéria	27
4.2.7.2. Caracterização da irregularidade	30
4.2.8. Das demais irregularidades atinentes à jornada de trabalho dos motoristas.....	34
4.2.8.1. Da prorrogação da jornada diária de trabalho do motorista por lapso de tempo superior a 2 (duas) horas extraordinárias.....	35
4.2.8.2. Da ausência de intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição	36
4.2.8.3. Da não concessão dos intervalos interjornada nos termos da lei	36
4.2.8.4. Da não concessão de descanso semanal remunerado	36
4.2.8.5. Da inexistência de pausas necessárias durante o período de condução dos veículos.....	37
4.2.9. Das irregularidades referentes à gestão de saúde e segurança do trabalho	39
4.3. Das condutas do empregador que configuraram embaraço à fiscalização	46
4.4. Das providências adotadas pelo GEFM	47
4.5. Dos Autos de Infração	49
5. CONCLUSÃO.....	51
6. ANEXOS.....	53



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

1. EQUIPE

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Auditores-Fiscais do Trabalho

•		Coordenador
•		Subcoordenador
•		Membro fixo
•		Membro fixo
•		Membro Eventual
•		Membro Eventual
•		Membro Eventual

Motoristas

•		SIT
•		SIT

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

•		Procurador do Trabalho
•		Procurador do Trabalho
•		Ag. de Seg. Institucional
•		Ag. de Seg. Institucional
•		Ag. de Seg. Institucional
•		Ag. de Seg. Institucional

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

•		Defensor Público Federal
---	--	--------------------------

POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL

•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal
•		Policial Rodoviário Federal



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
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:** TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA
- **CNPJ:** 78.531.530/0001-53 (MATRIZ)
- **CNPJ:** 78.531.530/0018-00 (FILIAL)
- **CNAE:** 4930-2/02 – TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA, EXCETO PRODUTOS PERIGOSOS E MUDANÇAS, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E INTERNACIONAL
- **Endereço da matriz:** RUA RUBENS FARACO, 1199, VILA ESPERANÇA, CEP 88708-270, TUBARÃO/SC
- **Endereço da filial Cordeirópolis:** RODOVIA ANHANGUERA, KM 153,5, S/N, DISTRITO INDUSTRIAL I, CEP 13492-602, CORDEIRÓPOLIS/SP
- **Telefone(s):** [REDACTED]
- **E-mail(s):** [REDACTED]

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados ¹	675
Empregados sem registro – Total	21
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	00
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



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

Valor dano moral coletivo	00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal ²	00
Nº de autos de infração lavrados	23
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00

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

² O atributo FGTS foi fiscalizado por AFT integrante da Força-Tarefa para Fiscalização de Grandes Devedores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FT-FGTS, constituída através da Portaria nº 573, de 03 de novembro de 2016, em Ordem de Serviço emitida à parte no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT. Foi realizado levantamento de débito com lavratura de duas Notificações de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social - NDFC, cujos números são 202.110.842 e 202.110.869. 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 20/07/2021 teve início ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), composto por 07 Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), com a participação de 02 Procuradores do Trabalho, 04 Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho, 01 Defensor Público Federal e 08 Policiais Rodoviários Federais e 02 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.

A empresa TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS LTDA, de acordo com informações constantes da base de dados da Receita Federal do Brasil, possui duas pessoas no seu quadro societário, quais sejam: [REDAZIDO], CPF [REDAZIDO] e [REDAZIDO].

A matriz da empresa possui sede na cidade de Tubarão/SC. Já as duas filiais visitadas pela equipe fiscal possuem sedes em Araçatuba/SP (apenas uma sala dentro da fábrica da Nestlé) e em Cordeirópolis/SP, onde funcionam escritório, garagem, oficina e áreas de vivência para os trabalhadores.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
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 com trabalhadores, que a transportadora admitiu e manteve 21 (vinte e um) 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.

A TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS participou da chamada “Operação Acolhida”, em Boa Vista/RR, sendo uma das responsáveis pela interiorização de migrantes venezuelanos a partir de 2019, os quais foram contratados principalmente para o exercício da função “motorista carreteiro”, CBO 782510.

Ocorre que esta Auditoria-Fiscal do Trabalho 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/eSocial, somente ocorreu em período posterior à pactuação da avença laboral no estado de Roraima.

Inicialmente, faz-se necessária contextualizar como ocorreu o processo de arregimentação dos trabalhadores em Boa Vista/RR. Na ocasião, a empresa enviou dois representantes para efetuar a seleção e contratação dos novos empregados: [REDACTED] gerente instrutor de frota, e [REDACTED] coordenador de recursos humanos (desligado da empresa em 10/01/2020).

Em depoimento firmado em 22/07/2021 perante o Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União e equipe de Auditoria-Fiscal do Trabalho, o senhor [REDACTED] esclareceu os seguintes pontos:

“QUE, em relação aos motoristas profissionais de origem venezuelana, os primeiros trabalhadores vieram se ativar na TRANSZAPE em 2019, quando o depoente já exercia o atual cargo; QUE essa primeira leva de motoristas venezuelanos foi de dez motoristas; QUE o depoente e o encarregado do RH da matriz, que fica em Tubarão, se dirigiram a Boa Vista para a contratação dos venezuelanos; QUE a ideia desta contratação partiu da direção da empresa;(...)



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

QUE, lá, o exército disponibilizou uma tenda, na qual NERI entrevistou os trabalhadores; QUE ao depoente coube fazer o teste prático de direção, em caminhão prancha cedido pelo exército, dentro da base militar; QUE ficaram no local quatro dias, com a seleção inicial de quinze trabalhadores que fizeram o teste de volante, e, ao final, com a seleção de dez motoristas venezuelanos (...); QUE, uns trinta dias após, já em abril, os trabalhadores vieram pra Cordeirópolis; (...) QUE, já na empresa, ficaram no alojamento para motoristas; (...) QUE tão logo a documentação deles era regularizada, os mesmos já saíam pra viajar; QUE, a partir de então, não ficavam mais nos alojamentos, passando a morar no caminhão; (...) QUE os venezuelanos foram registrados no dia seguinte à chegada deles em Cordeirópolis”.

Além deste grupo inicial de trabalhadores, a TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS agregou outros migrantes venezuelanos em seus quadros funcionais, conforme complementou o citado gerente instrutor de frota, senhor [REDACTED]

“QUE, no final do ano de 2019, veio uma nova leva de motoristas venezuelanos, em torno de onze ou doze trabalhadores; QUE os currículos desses trabalhadores foram selecionados pelo [REDACTED] QUE nem o depoente e nem o [REDACTED] voltou para Boa Vista; QUE, portanto, não foi feito teste prático nesta segunda turma; QUE todos foram contratados, mesmo não havendo sido feito teste prático, tão somente um treinamento; QUE os trabalhadores dessa segunda leva também foram registrados após a chegadas deles em Cordeirópolis, não em Boa Vista; (...) QUE, de venezuelanos, somente vieram essas duas levas; (...) QUE, segundo o depoente, toda documentação afeta à contratação foi feita em Cordeirópolis; QUE foi dito em Boa Vista aos trabalhadores que eles estavam contratados pela empresa TRANSZAPE; (...) QUE todos os venezuelanos que vieram na primeira e na segunda leva foram contratados”.

No mesmo teor, o ex-coordenador de recursos humanos [REDACTED], em depoimento firmado em 27/07/2021 perante o Ministério Público do Trabalho e equipe de Auditoria-Fiscal do Trabalho, acrescentou:

“QUE trabalhou na empresa TRANSZAPE de junho de 2012 a janeiro de 2020; QUE iniciou suas atividades na TRANSZAPE como Assistente de RH, de um a dois anos, passando, em sequência, à função Coordenador de Recursos Humanos, ficando neste cargo até a sua dispensa da empresa; (...) QUE o depoente era responsável pelas contratações da matriz, situada em Tubarão, e pelas rotinas de departamento pessoal (...); QUE a ideia de contratar os venezuelanos partiu da direção da empresa (...); QUE, a partir daí, o depoente fez contato com os militares de Boa Vista, responsáveis pela Operação Acolhida; QUE, inicialmente, foi feito o cadastro da empresa e preenchidos alguns formulários disponibilizados pelo Exército; QUE, a partir daí, foi feita uma solicitação, em que a empresa expôs a sua necessidade, com o perfil dos candidatos a vagas de emprego na TRANSZAPE; QUE, após quinze dias, aproximadamente, seguindo orientações dos militares,



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

viajou para Boa Vista, juntamente com o instrutor de frota da empresa, de nome [REDACTED] (...) QUE, em Boa Vista, foram recepcionados por militares, os quais haviam selecionado em torno de vinte venezuelanos para serem entrevistados, os quais estariam dentro daquele perfil antes informado pela empresa ao Exército; QUE, então, entrevistaram esses vinte, com a ajuda de um venezuelano, para fazer eventual tradução; QUE, na entrevista, na presença do depoente e do [REDACTED] foi exposto ao candidato a emprego a respectiva proposta da empresa, compreendendo o salário a ser pago, no importe do piso salarial previsto na CCT, além das horas extras e tempo de espera, e as diárias igualmente previstas na CCT (café, almoço e jantar); (...) QUE, após a prova prática de condução, foram selecionados em torno de seis ou sete venezuelanos, motoristas, com os quais o depoente e [REDACTED] conversaram no dia seguinte à realização da mesma; QUE, além desses motoristas, também se reuniram com outros três venezuelanos, candidatos a vagas na oficina mecânica da empresa; (...) QUE, exibida ao depoente a "Declaração Inicial de Intenção das Partes", firmada pelo venezuelano [REDACTED] datada de 13/08/2019, o mesmo esclareceu que esse documento lhe foi enviado por e-mail, pelo pessoal do Exército, para colheita de assinatura do diretor da empresa, Sr. [REDACTED] QUE não se recorda quanto a receber referido documento já com a assinatura do trabalhador; QUE tão somente coletou a assinatura do Sr. [REDACTED] digitalizou o documento, restituindo-o aos militares, acreditando que o original tenha ficado na pasta do empregado, cujo arquivo é mantido em Tubarão; QUE esse mesmo procedimento foi igual para todos os demais venezuelanos contratados; QUE, isso antes falado, diz respeito à contratação da primeira turma de venezuelanos; QUE houve a contratação de uma segunda turma, mas a TRANSAPE não enviou funcionários para Boa Vista; QUE a TRANSAPE, nesse caso, aproveitou o processo seletivo feito por uma outra transportadora, que já havia feito entrevista e teste de direção; (...) QUE, no dia seguinte ao teste de direção, em Boa Vista, o venezuelano já foi informado que seria contratado pela empresa; QUE, desta data, com a conclusão do processo seletivo, até a efetiva chegada em Cordeirópolis e o registro do contrato de trabalho passou cerca de trinta dias; (...) QUE, enquanto não possuíam a CNH brasileira, trafegavam a "CNH" venezuelana, a qual tem validade de seis meses ou um ano no Brasil, não sabe precisar".

O primeiro grupo de 09 (nove) trabalhadores contratados pela empresa em Boa Vista/RR foi composto por: 1) [REDACTED] 2) [REDACTED]
[REDACTED] 3) [REDACTED] 4) [REDACTED]
[REDACTED] 5) [REDACTED] 6) [REDACTED]
[REDACTED] 7) [REDACTED] 8) [REDACTED]
[REDACTED] 9) [REDACTED]

A segunda rodada de contratações, também no contexto da "Operação Acolhida", incluiu os seguintes trabalhadores: [REDACTED]
[REDACTED]



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

Após a empresa realizar a seleção dos trabalhadores por meio de entrevista e avaliação prática de direção de veículo de carga, foi firmado 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”. Tratava-se, por fim, do pacto de trabalho entre o migrante e a TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS. 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” de cada trabalhador, assinado pelo sócio proprietário da empresa, senhor [REDACTED] marcou o nascimento da avença laboral. Trazia toda a informação inicialmente pactuada, como a natureza do trabalho subordinado (“motorista carreteiro”), a não eventualidade (“44 horas semanais”), a remuneração contratual (“R\$ 1.663,00 + refeição no primeiro mês + variáveis salariais + seguro de vida”) e o fornecimento de alojamento na própria empresa (“somente para o trabalhador” e “enquanto necessitar”). Ainda, segundo o documento, ficou entendido que os transportes aéreo e o terrestre dos trabalhadores até a sede do empregador seriam feitos sem qualquer custo para a companhia contratante, uma vez que a organização de tal mister ficou a cargo da própria “Operação Acolhida”.

Ocorre que os 09 (nove) primeiros trabalhadores foram contratados em 13/08/2019 (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/eSocial como admitidos em 25/09/2019.

Como mencionado pelos gestores da empresa em seus depoimentos, outros trabalhadores migrantes foram admitidos posteriormente a partir de uma seleção realizada por outra empresa do mesmo segmento, expediente que trouxe certa facilidade e, por isso, não demandou a ida de prepostos da TRANSZAPE TRANSPORTES



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

RODOVIÁRIOS até Boa Vista, Roraima. Todavia, seguindo a prática da “Operação Acolhida”, os trabalhadores somente eram “liberados” após a efetiva contratação por parte das empresas interessadas, o que demandava a assinatura da empresa do termo “Declaração Inicial de Intenção das Partes” de cada trabalhador, firmando, deste modo, o pacto juslabolativo. Assim, os demais trabalhadores foram contratados em 21/10/2019 (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/eSocial como admitidos em 08/11/2019.

Frisa-se que a Auditoria Fiscal do trabalho constatou que ao menos 20 (vinte) trabalhadores migrantes foram integrados aos quadros funcionais da TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS arregimentados por meio da “Operação Acolhida”. Todavia, após regularmente notificada, a empresa somente apresentou, em 29/07/2021, a “Declaração Inicial de Intenção das Partes” de 11 (onze) trabalhadores (CÓPIAS ANEXAS). A não apresentação da integralidade dos documentos resultou em embaraço à fiscalização, o que demandou a lavratura do auto de infração específico, conforme será detalhado mais adiante.

Entre os 09 (nove) venezuelanos que foram contratados inicialmente, somente foram apresentadas os termos de: 1) [REDACTED] 2) [REDACTED] [REDACTED]; 3) [REDACTED] 4) [REDACTED] [REDACTED] 5) [REDACTED] e 6) [REDACTED]. No mesmo sentido, entre os demais 11 (onze) trabalhadores oriundos da segunda leva de contratação pactuada no contexto da “Operação Acolhida”, o empregador apresentou apenas os termos de: 1) [REDACTED] 2) [REDACTED] [REDACTED]; 3) [REDACTED] 4) [REDACTED] e 5) [REDACTED].

Importante ressaltar que todos os 20 trabalhadores ficaram alojados na própria empresa após serem contratados e transportados para o estado de São Paulo, mantendo-se assim até o efetivo registro no eSocial. Tal disposição pode ser comprovada não só pelos trechos dos depoimentos já transcritos, mas o próprio Livro de Registro Eletrônico no eSocial, indicava, como moradia dos trabalhadores, o próprio endereço da empresa em Cordeirópolis, às margens da Rodovia Anhanguera.

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, inclusive a realização de exames médicos ocupacionais, 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,



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

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 TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS. A título de informação, este documento deve conter: 1) a identificação da razão social e o CNPJ da empresa contratante, 2) o endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços; 3) os fins e a razão do transporte dos trabalhadores; 4) o número total de trabalhadores recrutados; 5) as condições pactuadas de alojamento e alimentação; 6) o salário contratado; 7) a data de embarque e o destino; 8) a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos; 9) a assinatura do empregador ou seu preposto. Também deve conter cópias dos contratos individuais de trabalho e relação nominal dos trabalhadores recrutados, inclusive com os números do Programa de Integração Social – PIS, entre outras exigências.

Por fim, também foi atingido pela irregularidade em comento o trabalhador venezuelano [REDACTED] admitido em 14/05/2020. O trabalhador foi encontrado em plena atividade durante procedimento de carga/descarga na empresa Nestlé, em Araçatuba/SP, ocasião que dirigia o caminhão Mercedes Benz/Axor 2035 S, placa MGM6342, de propriedade da TRANSZAPE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS. Além disso estava na folha de pagamento da empresa, espelhos de ponto e possuía, até mesmo, informação de recolhimento fundiário. Ocorre que, por meio de cruzamento de informações entre a folha de pagamento e o Livro de Registro Eletrônico no Sistema eSocial, foi verificado que a empresa não informou o registro eletrônico do trabalhador, tampouco o fez em livro ou ficha. Do mesmo modo, por meio de consulta ao extrato do Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), não havia informação do vínculo do trabalhador. Citadas consultas, por precaução, foram realizadas tanto na matriz (CNPJ 78.531.530/0001-53) como nas duas filiais (CNPJ 78.531.530/0018-00 e 78.531.530/0025-20). Reforça-se que a empresa, optante pelo registro eletrônico de trabalhadores, foi devidamente notificada para a apresentação de documentos que comprovassem a situação de regularidade de todos os trabalhadores, ocasião em que não comprovou o registro do citado motorista. O preposto da empresa, Sr. [REDACTED] que procedeu à entrega de documentos, quando questionado em 28/07/2021, informou desconhecer os motivos de o trabalhador não estar registrado.

4.2.2. Da fraude perpetrada em prejuízo dos salários dos empregados motoristas

De acordo com os levantamentos realizados durante os trabalhos de inspeção, sobretudo a partir das entrevistas e depoimentos colhidos dos empregados e da análise dos documentos conseguidos junto à empresa, verificou-se que a forma de remuneração dos motoristas adotada pelo empregador ocorre exclusivamente por comissão, podendo chegar até 18% (dezoito por cento) do valor líquido dos fretes realizados pelos



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

caminhões. O cálculo é realizado da seguinte forma: pegando-se o faturamento do caminhão (soma dos fretes realizados no mês) e subtraindo-se as despesas (combustível e pedágio), chega-se ao valor líquido apurado, que corresponde à base de cálculo do salário do motorista. Sobre essa base de cálculo aplica-se o percentual de 18%, caso não haja a "necessidade" de se efetuar algum desconto. Estes (descontos), por sua vez, acontecem de forma cumulativa e no percentual de 1% (um por cento) para a ocorrência de determinadas situações, dentre as quais podem ser citadas: 1) extrapolação, pelo motorista, da velocidade máxima permitida para o veículo, que é de 90 km/h; 2) caso o condutor ultrapasse a média de consumo de combustível do caminhão, que gira em torno de 2,5 km/l; 3) erro(s) no preenchimento do formulário de controle da "produção do veículo", chamado de Relatório de Custos; 4) descumprimento do horário agendado para a entrega da carga; 5) se o motorista solicita adiantamentos salariais cuja soma dos valores ultrapasse o montante estipulado pela empresa, que varia entre R\$ 800,00 (oitocentos reais) e R\$ 1.000,00 (mil reais) por mês. Como os descontos são aplicados cumulativamente, caso haja ocorrência de todos os eventos supracitados em determinado mês, por exemplo, o motorista receberia como salário a comissão de 13% (treze por cento) sobre o lucro do caminhão.

O documento utilizado pela empresa como base para levantamento dos salários mensais dos motoristas é o "Relatório de Custos". Nele os motoristas anotam, em campos próprios, informações como o número das notas fiscais, origem e destino das viagens, quilometragem do veículo, consumo de combustível, valores gastos com pedágio e despesas diversas, controle de entrega do disco de tacógrafo, dentre outras. Finalizadas as viagens, este documento é entregue pelos empregados em um dos locais onde a empresa possui escritório, seja em Araçatuba ou Cordeirópolis, quando no estado de São Paulo, seja na própria Matriz localizada em Tubarão/SC. De qualquer forma, todos os relatórios de custos seguem para a Matriz. De posse do Relatório de Custos, o empregado responsável pelo setor de "Controle de Faturamento de Veículos", atualmente Sr. [REDACTED] faz a apuração do faturamento (fretes) e abate os custos com combustível e pedágio, chegando ao valor líquido que é utilizado como base para cálculo do salário do motorista, ou seja, da comissão. Esta apuração geralmente é feita do dia quinze de um mês ao dia 15 do mês seguinte. Descontados os adiantamentos salariais e os percentuais de 1% para cada um dos eventos mencionados em parágrafo anterior, o Sr. [REDACTED] encaminha ao setor de Recursos Humanos da empresa uma relação impressa contendo os nomes dos motoristas e os valores líquidos devidos a cada um a título de salário no respectivo mês. É a partir da referida lista que o RH monta a folha de pagamento e os recibos de salário, adotando uma sistemática que serve para "maquiar" a realidade, conforme será descrito a seguir.



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

Relatório de Custos

VEÍCULO: Iveco PLACA: MEY-4536
PERÍODO: 15 107 121 A 15 108 121
MOTORISTA: [REDACTED]
Nº CARTÃO PEDÁGIO: _____

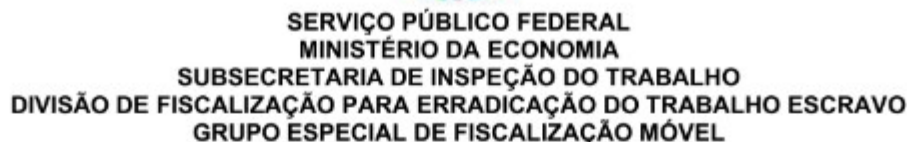
FUNCIONÁRIO RECEPTOR: _____
FILIAL: _____
DATA ENTREGA DO RELATÓRIO / FILIAL: ____/____/____

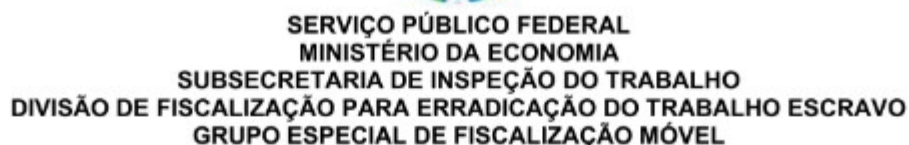
PREENCHIMENTO EXCLUSIVO PELA MATRIZ:

PROTOCOLO (Matriz): _____ Data - Nome

Nº. Documento: _____

OBSERVAÇÕES: _____

14



Imagens acima: Páginas do documento Relatório de Custos, utilizado para controlar as receitas e despesas das viagens e calcular a comissão devida aos motoristas



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

Após receberem a relação impressa com os nomes dos motoristas e os valores líquidos de comissão devidos, os empregados do RH seguem três parâmetros iniciais para a montagem da folha de pagamento fictícia. O primeiro deles é que o piso salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) deve sempre constar do documento (folha); o segundo é que a quantidade de horas extras prestadas e de adicional noturno, por serem extraídos do sistema de controle de jornada a partir de horários verdadeiramente praticados pelos motoristas, também devem estar na folha e ser calculadas a partir do piso salarial da categoria – cumpre salientar que os descontos legais correspondentes ao INSS e ao IRPF são realizados sobre os valores acima citados; o terceiro parâmetro é que o valor líquido constante da relação oriunda do Setor de Logística (Controle de Faturamento de Veículos) deve ser efetivamente pago ao motorista, haja vista que representa a comissão decorrente daquilo que ele produziu durante o mês de trabalho e que o empregador entende como devido, após os descontos já mencionados. Ocorre que o valor resultante da soma do salário com as horas extras e o adicional noturno, na prática, não coincide com o valor líquido da comissão devida aos motoristas, razão pela qual aparece a necessidade de se manipular a folha de pagamento para que, no final das contas, reflita o salário depositado na conta bancária do empregado. Dessa forma, basicamente duas verbas são utilizadas pelo empregador para equilibrar a equação e conseguir o resultado almejado, quais sejam: os ADIANTAMENTOS SALARIAIS e as DIÁRIAS. Neste particular, cumpre registrar que a CCT com abrangência em Tubarão/SC – que é aplicada de forma equivocada pelo empregador, conforme será demonstrado em tópico abaixo – prevê o pagamento aos motoristas de R\$ 29,79 (vinte e nove reais e setenta e nove centavos) para cada refeição (café da manhã, almoço e janta). A CCT que deveria ser aplicada pelo empregador, com abrangência em Cordeirópolis/SP, também prevê pagamento de diárias, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por refeição.

Voltando à explicação sobre a “montagem” da folha de pagamento, na prática acontece da seguinte forma: se o montante líquido da comissão (salário) devida ao motorista for superior à soma das parcelas salariais (piso da CCT + horas extras + adicional noturno + horas de espera + reflexos), o valor faltante para atingir o salário (comissão) é lançado de forma fictícia na rubrica “DIÁRIAS” da folha, ou seja, o valor da soma das diárias recebidas no mês pelo motorista é aumentado na folha de pagamento para que o salário líquido constante da mesma corresponda ao que foi ou será creditado na conta do empregado. Caso ocorra o contrário, ou seja, se a comissão devida no mês for inferior ao valor das parcelas salariais (piso da CCT + horas extras + horas de espera + adicional noturno + reflexos), a compensação é feita por meio da rubrica “ADIANTAMENTO EM DINHEIRO”, o que significa dizer, nesse caso, que aos adiantamentos efetivamente entregues ao motorista – que inclusive são abatidos do valor da comissão pelo Setor de Logística, antes que a relação de trabalhadores e respectivas comissões devidas siga para o Setor de RH – são somados outros que na realidade não



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

existiram, visando que o salário líquido da folha de pagamento e a comissão recebida pelo empregado tenham o mesmo valor.

No dia da visita dos auditores-fiscais do trabalho à sede da Matriz da empresa (21/07/2021), os empregados [REDACTED] Coordenador Logístico, [REDACTED] Coordenador de Recursos Humanos/Departamento Pessoal, e [REDACTED] Gerente Administrativa, foram ouvidos e tiveram suas declarações reduzidas a termo, contudo, não mencionaram a existência de pagamento de salários por comissão, mesmo tendo sido indagados a respeito. Entretanto, como parte da equipe (três auditores) atuou simultaneamente nas cidades de Araçatuba/SP e Cordeirópolis/SP, onde a empresa possui filiais, e conversou pessoalmente com empregados motoristas – entrevistas que ocorreram nos dias 20 e 21/07/2021, sendo que algumas declarações foram reduzidas a termo –, foi possível apurar, de forma praticamente unânime, que os pagamentos por comissão e os descontos salariais não só existiam como eram a única forma de assalariamento dos caminhoneiros pelo empregador, conforme a sistemática acima explicitada. De posse das informações colhidas “em campo”, a equipe do GEFM se deslocou até o escritório da filial em Cordeirópolis e colheu, nos dias 22 e 23/07/2021, as declarações dos empregados [REDACTED] Técnico de Segurança do Trabalho, [REDACTED] Gerente Instrutor de Frota, e [REDACTED] Auxiliar de Recursos Humanos. Tais depoimentos foram reduzidos a termo e prestados perante o representante do Ministério Público do Trabalho (MPT), objetivando instruir o **Procedimento Preparatório de Inquérito Civil nº PP 001661.2021.15.000/4-13**, com os depoentes compromissados a dizer a verdade. Referidos empregados reconheceram, conforme pode ser visto dos trechos abaixo transcritos e da leitura dos depoimentos na íntegra, a existência de pagamento de comissões aos motoristas e de descontos nos salários.

O Técnico de Segurança do Trabalho [REDACTED] em depoimento prestado ao MPT, declarou:

*“QUE eventuais irregularidades praticadas pelos motoristas podem implicar em reflexos salariais, porquanto é aplicada uma penalidade com a diminuição de **um por cento da comissão dos motoristas**, sendo o caso do **excesso de velocidade detectado pelo rastreamento**; QUE, esclarecendo, **a comissão dos trabalhadores é de 18%**, daí, em sendo violado o excesso de velocidade, há o **desconto de um por cento** desse montante; QUE todo cavalo tem uma média de consumo de combustível, e, caso o veículo do motorista não chegue a essa média, o respectivo motorista também **perde um por cento dos 18% que pode receber à título de comissão**”; (...) QUE é o depoente quem orienta os trabalhadores quanto ao preenchimento do **“Relatório de Custos”**; QUE todo veículo tem um formulário desse, cujo preenchimento é mensal; QUE, após preenchido, é entregue aqui em Cordeirópolis ou na filial de Araçatuba; QUE daqui os documentos seguem para tubarão, juntamente com os tacógrafos do veículo, para ser feito o*



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

acerto dos trabalhadores, ou seja, **para se rodar a folha de pagamento**; QUE, no citado documento, são lançados todos os dados sobre a viagem, tais como o número do conhecimento de transporte, nota fiscal, quilometragem e valor do frete, no campo "Controle de Viagens"; (...) QUE, no campo "Acerto de Despesas", devem ser lançados os pequenos gastos realizados na viagem, como é o caso de um estouro de pneu, recarga de bateria, contratação de um ajudante na amarração etc, **inclusive os adiantamentos salariais** pegos pelos motoristas, chamados de "VALE", os quais são limitados a duzentos reais por semana; QUE pegar o vale é opcional, sendo que muitos não pegam o adiantamento; QUE essas pequenas despesas não são descontadas para efeito do **cálculo da comissão, somente os vales**; (...) QUE não tem conhecimento se os pedágios são descontados do **valor do frete, que é a base de cálculo** sobre a qual incidirá **a comissão dos motoristas**; QUE, no campo "Pagto à vista" ou "despesas a prazo" devem ser lançadas as despesas lá relacionadas, mas também não reduzem a base de cálculo **da comissão do motorista**". (Grifamos)

O Gerente Instrutor de Frota [REDACTED] por sua vez, informou:

"QUE todo motorista possui no caminhão um **Relatório de Viagens**, em que é discriminada a viagem, abastecimentos, e algum outro gasto que tenha sido feito; QUE, no final do mês, esse relatório de viagem é encaminhado pra empresa, pra Cordeirópolis e, posteriormente, para tubarão; QUE isso serve para acompanhar as viagens feitas por cada motorista e também para serem pagas as **comissões a eles devidas**; QUE não sabe o percentual dessas **comissões**; QUE não tem conhecimento se as **comissões** incidem sobre o valor bruto (fretes) ou sobre o líquido deles, após o **desconto dos gastos de combustíveis, entre outros**". (Grifamos)

Já a Auxiliar de Recursos Humanos [REDACTED] declarou:

"QUE, suas atribuições consistem em, resumidamente, publicar as ofertas de vaga da TRANSZAPE e da TECDIESEL, referente aos veículos do tipo SIDER, selecionar os currículos, que lhe são enviados, analisando-os; (...) QUE a proposta feita pela depoente ao candidato a emprego na TRANSZAPE compreende: salário fixo, no importe de R\$ 1.906,76, atual piso salarial da categoria; diárias, no importe de R\$ 89,00; **comissão de 18%** do faturamento do veículo, em relação a qual são **descontadas as multas de trânsito**, que podem ser parceladas, dependendo do valor, **adiantamentos, limitados a novecentos reais**, salvo casos excepcionais, com recibos pegos por [REDACTED] se na garagem, ou podendo ser feito no posto de combustível, mas a depoente não sabe como isso se processa; (...) QUE é falado ao trabalhador, na proposta de emprego, que deve ser respeitado o limite de velocidade da via trafegada, **sob pena de se perder um por cento da comissão** que lhe será paga; QUE mesmo não sendo recebida multa de trânsito pelo excesso de velocidade, é **descontado o um por cento da comissão** do trabalhador; (...) QUE, pelo que é do conhecimento da depoente, o responsável por proceder aos **descontos de um por cento na comissão** do motorista é o empregado [REDACTED] do



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

RH de Tubarão, não sabendo precisar se o mesmo é auxiliado, para tanto, pelo [REDACTED] também daquela unidade da empresa". (Grifamos)

Além das informações prestadas pelos empregados entrevistados até então, que já serviam para formar o convencimento da equipe fiscal sobre a ocorrência de pagamento dos motoristas por meio de comissão, o GEFM teve acesso ao documento denominado **"INTEGRAÇÃO DE SST E PROCEDIMENTOS DE TRABALHO"** (CÓPIA ANEXA), que foi apresentado pelo Sr. [REDACTED] ao final da coleta do seu depoimento. Trata-se de uma apresentação desenvolvida no software Microsoft PowerPoint, que serve como base para uma espécie de treinamento ministrado pelo referido Técnico de Segurança, tendo como público alvo os motoristas recém-contratados. Na página 75 do citado documento consta a seguintes frase: **"FINANCEIRO...AGORA SIM, COMO ATINGIR OS 18%?"**; e, logo abaixo, as palavras: **"MÉDIA (ODÔMETRO)", "TACÓGRAFO: 80 KM/H VIOLAÇÕES", "RELATÓRIO DE VIAGENS", "NORMAS GERAIS"** e **"NÃO ULTRAPASSAR O VALOR DOS VALES"**, alguns dos parâmetros utilizados para cálculo da comissão, informações que são repassadas pelo Técnico de Segurança do Trabalho [REDACTED] durante a integração dos motoristas.

Após ter se convencido sobre a existência de pagamento por comissão aos motoristas da empresa, pela farta quantidade de informações e documentos coletados, o Ministério Público do Trabalho intimou – também visando instruir o Procedimento Preparatório de Inquérito Civil nº PP 001661.2021.15.000/4-13 – os empregados do escritório em Tubarão [REDACTED] e [REDACTED] para nova oitiva, agora, na condição de testemunhas do referido Inquérito, bem como o empregado [REDACTED] que está registrado como Auxiliar Administrativo, mas atua no setor de "Controle de Faturamento de Veículos", para ser ouvido na mesma condição. Assim, no dia 26/07/2021, os três empregados compareceram perante o MPT, na presença dos AFTs, porém, os dois primeiros mantiveram as versões originais do que tinham informado sobre a inexistência de pagamento dos motoristas por comissão, e o terceiro seguiu a mesma linha. Importante salientar, contudo, que quando questionado por que, nos contracheques da maioria dos motoristas, o valor da rubrica DIÁRIAS não era múltiplo de R\$ 29,79 (diária prevista na CCT que era aplicada pela empresa), o Coordenador de RH/DP [REDACTED] não soube responder, fato que causou estranheza, haja vista que ele era o responsável pela administração da folha de pagamento. Em outras palavras, se uma diária corresponde a R\$ 29,79 e o motorista faz jus, no máximo, à percepção de três diárias por dia de trabalho, não havendo pagamentos "quebrados" (meia diária, por exemplo), ao final de um mês, o montante total das diárias recebidas por um motorista dividido pelo valor de uma diária (R\$ 29,79) deveria ser um número inteiro, o que não acontecia na esmagadora maioria dos casos, conforme pôde ser verificado da análise das folhas de pagamento e dos contracheques. Falando de um caso específico durante o depoimento, o Sr. [REDACTED] declarou: *"QUE, no caso do motorista BITREM de nome [REDACTED]"*



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

██████ o seu montante de diárias somou R\$ 664,80 e perguntado como o depoente chegou a esse valor, não soube esclarecer, acreditando ser possível ter havido um erro de sua parte, já que o montante é incondizente com aquele lançado na CCT, ou seja, não é divisível, em número inteiro, por R\$ 29,79, tampouco o valor foi arredondado". Isso demonstra que referida verba era utilizada para ajustar o valor salarial do contracheque às comissões que deveriam ser pagas como salário, consoantes explicado anteriormente. Aliás, o próprio Sr. ██████ reconheceu, ao menos em relação a três motoristas, que as diárias servem como forma de complementar o salário devido, ou seja, que é paga sem equivalência ao que eles deveriam receber pelas viagens realizadas, senão vejamos:

"QUE, no caso de ██████ e ██████ ██████ que fazem a rota de Araçatuba a Birigui e vice-versa, mostrado ao depoente a folha de pagamento do mês de competência de junho de 2021, e solicitado ao depoente que esclarecesse o porquê do valor lá lançado ser incompatível com o montante definido na CCT, já que não é divisível em número inteiro por R\$ 29,79, o depoente esclareceu que, com tais trabalhadores, foi acordado um valor fixo à título de remuneração líquida, portanto, para se chegar a esse valor, utiliza-se a rubrica de "diárias" para complementar aquilo a que é devido ao trabalhador, conforme com eles avençado; QUE, então, exemplificando, supondo que tenha sido avençado com o trabalhador a remuneração líquida de R\$ 3.000,00 e ele, em determinado mês, só faça jus, num primeiro momento, a R\$ 2.500,00, joga-se a diferença que lhe é devida como "DIÁRIAS", ou seja, os R\$ 500,00 no exemplo citado". (Grifamos)

Mesmo com o convencimento já formado acerca do pagamento dos motoristas por comissão, o GEFM resolveu realizar uma última diligência até a sede da empresa TRANSPORTE TESBA LTDA e ouvir o Gerente de RH ██████ que trabalhou na empresa TRANSZAPE por mais de sete anos (entre junho/2012 e janeiro/2020), atuando na maior parte do período como Coordenador de Recursos Humanos, ou seja, como responsável pela elaboração da folha de pagamento. Após ter sido informado sobre os depoimentos dos empregados da filial de Cordeirópolis e de que o GEFM teve acesso às informações contidas no documento "INTEGRAÇÃO DE SST E PROCEDIMENTOS DE TRABALHO", o Sr. ██████ explicou como funciona a sistemática de manipulação dos valores salariais pagos aos motoristas pela empresa, conforme trechos do depoimento que seguem abaixo.

"QUE é do conhecimento do depoente a existência de uma comissão devida aos motoristas; QUE o depoente recebia o valor dessa comissão, para ser lançada no sistema PROTHEUS, já pronto, recebendo um relatório impresso com os respectivos valores, do Sr. ██████ QUE, neste relatório, somente constava o nome do motorista e o valor a ele devido; QUE não sabe exatamente como era feito o cálculo das comissões, mas tem conhecimento que isso envolvia o faturamento e alguns descontos, ligados ao consumo de combustível, gastos de pedágios e outras despesas lançadas numa ficha, sendo



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

que, exibido o formulário “Relatório de Custos” ao depoente, o mesmo esclareceu ser dele que se trata, que é baseado nele que são calculadas as comissões dos motoristas; QUE o depoente nunca ouviu falar no percentual da comissão ser de 18% (dezoito por cento), mas, na sua época, o percentual devido à título de comissão era de 12% (doze por cento); QUE a base de cálculo da comissão é o total de fretes feitos pelo veículo, deduzidos os gastos com combustível e pedágios; QUE, diante dessa sistemática de cálculo das comissões, os motoristas não gostavam de pegar caminhões que consumiam muito, pois isso iria implicar numa base de cálculo menor para a comissão; QUE o pagamento dos motoristas efetivamente é feito por comissão, sendo que, como falado, na época do depoente, no importe de 12%; QUE o Sr. [REDACTED] passava ao depoente um relatório do sistema PROTHEUS, no qual constava o nome do motorista e, ao lado, o montante da comissão a ele devida; QUE, nessa relação, estavam todos os motoristas, um a cada linha; QUE, a partir do recebimento desse relatório, ao depoente cabia distribuir esse montante na folha de pagamento respectiva; QUE essa distribuição era feita manualmente pelo depoente, a partir da folha de pagamento que já se encontrava pronta, cabendo-lhe, então, fazer os ajustes necessários; QUE os valores “fechados”, em relação aos quais o depoente não os alterava, eram o piso salarial e as horas da jornada (extras a 50% ou 100%, hora noturna, adicional noturno e tempo de espera), já que o primeiro (piso profissional) é um valor fixo, estipulado na CCT, e o segundo montante vem fechado do sistema A52, constituindo-se de um valor real obtido a partir da jornada feita pelo motorista e apurada pelo sistema de rastreamento; QUE, na hipótese de a comissão devida pelo motorista ser superior ao montante pré-existente na folha de pagamento (piso, horas referentes à jornada, diárias efetivamente devidas e tributos incidentes), o depoente precisava lançar essa diferença em diárias inexistentes, para complementar o valor; QUE, no caso de a comissão a que fez jus o motorista ser inferior ao montante já estipulado na folha de pagamento, o depoente precisava lançar essa diferença em adiantamentos em dinheiro que não foram concedidos ao trabalhador; QUE os adiantamentos efetivamente recebidos pelo motorista já estavam excluídos do valor da comissão que era repassada ao depoente, pelo Sr. [REDACTED] QUE, portanto, os adiantamentos efetivamente recebidos não são aqueles, nem mesmo em parte, do montante lançado na folha de pagamento; QUE, exemplificando, na hipótese de o motorista ter uma folha de pagamento assim estipulada: R\$ 2.000,00 de piso salarial, R\$ 1.000,00 de horas da jornada e R\$ 1.000,00 de diárias, no campo credor, e, nos descontos, R\$ 300,00 de INSS e R\$ 200,00 de IRPF, poderiam acontecer duas situações, à guisa de ilustração; QUE, a primeira, é o trabalhador fazer jus a uma comissão de R\$ 5.000,00 e ter pego R\$ 500,00 de adiantamento verídico; QUE, nesse caso, o depoente receberia do Sr. [REDACTED] o valor a ser pago a esse trabalhador como sendo R\$ 4.500,00; QUE, assim, o depoente precisaria lançar mais R\$ 1.000,00 de diárias, inexistentes, somando-se àquelas já previstas na folha e efetivamente recebidas; QUE, a segunda hipótese, poderia ocorrer de o trabalhador fazer jus a uma comissão de R\$ 3.500,00, tendo pego R\$ 500,00 à título de adiantamento



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

efetivamente recebido, sendo que, nesse caso, como precisaria ser creditado na conta corrente do trabalhador o montante de R\$ 3.000,00, o depoente precisaria lançar na folha de pagamento um montante inexistente à título de adiantamento no importe de R\$ 500,00; QUE, portanto, as rubricas existentes na folha de pagamento como "DIÁRIAS" e "ADIANTAMENTOS" SÃO RUBRICAS DE AJUSTE; QUE não havia garantia de pagamento de salário mínimo aos motoristas, já que a remuneração advinha única e exclusivamente da comissão".

Em decorrência de todas as declarações e documentos acima mencionados, a equipe fiscal formou o convencimento de que o empregador paga os salários dos seus empregados motoristas por meio de comissões, e que não garante o pagamento das parcelas salariais de forma integral, haja vista que o cálculo das horas extras, do adicional noturno, das horas de espera e de quaisquer outras verbas de cunho salarial é feito com base no piso da CCT com abrangência em Tubarão/SC, quando deveriam ser calculadas sobre o salário ao qual o trabalhador efetivamente faz jus, ou seja, a comissão do mês.

Importante ressaltar que, mesmo que os pagamentos estivessem sendo de fato realizados a partir do piso salarial da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a irregularidade ora descrita persistiria, haja vista que o empregador não aplica a CCT correta, conforme será demonstrado adiante. Em síntese, os motoristas prestam serviços preponderantemente no estado de São Paulo e a empresa possui filiais em Araçatuba e em Cordeirópolis, razão pela qual deveria ser aplicada a CCT do local da prestação de serviços, e não da cidade onde se localiza a sede da Matriz. O piso salarial previsto na CCT com abrangência territorial em Cordeirópolis/SP é de R\$ R\$ 2.137,90 (dois mil cento e trinta e sete reais e noventa centavos), enquanto na CCT de Tubarão o piso está previsto em R\$ 1.906,76 (mil novecentos e seis reais e setenta e seis centavos), como dito acima.

Portanto, conforme demonstrado acima, por vários motivos o empregador deixou de pagar os salários dos seus empregados motoristas integralmente e na maioria dos meses trabalhados, sobretudo porque adota um sistema de manipulação da folha de pagamento, o qual serve para retirar dos trabalhadores a percepção dos valores que eles efetivamente têm direito pelo trabalho desempenhado mensalmente.

Para demonstrar de forma exemplificativa as ocorrências narradas neste tópico, anexam-se ao final deste Relatório os contracheques referentes ao mês de junho/2021 dos motoristas que dirigem caminhões tipo "Sider".

4.2.3. Dos descontos indevidos nos salários dos empregados

Conforme mencionado no tópico anterior, os trabalhadores motoristas recebiam salário exclusivamente por comissão e o cálculo era feito com base nos valores dos fretes realizados pelos veículos, sobre os quais incidiam descontos correspondentes a pedágios pelos quais os caminhões passavam e combustível para seu funcionamento, antes de ser aplicado o percentual da comissão devida (18%). Ocorre que o resultado obtido ainda



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

estava sujeito a abatimentos diversos daqueles resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou seja, a descontos ilegais.

Como visto, o mero descumprimento de procedimentos da empresa poderia motivar a diminuição do valor de pagamento salarial devido. Assim, foi esclarecido pelos empregados [REDACTED] apelido [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] todos motoristas de carreta, que se o motorista ultrapassasse a velocidade estabelecida pela empresa, de 90 km/hora, o percentual estabelecido como comissão (18%) incidente sobre o valor dos fretes, ou faturamentos menos pedágio e combustível, seria reduzido para 17%, e que o mesmo desconto poderia ocorrer se o motorista não fizesse a média de combustível estabelecida pela empresa, que seria a média de km/l (quilômetro por litro de combustível) estabelecida para cada veículo, como o exemplo de 2,5 km/l. O mesmo ainda poderia ocorrer caso houvesse erro de preenchimento do formulário "Relatório de Custos" por parte do empregado, ou se houvesse atraso na entrega de cargas em horários agendados, ou, ainda, se o motorista pegasse valor acima de R\$ 1.000,00 (mil reais) em vale (adiantamento) com a empresa. O somatório destas ocorrências teria como consequência a progressão de descontos percentuais, no valor de 1% cada. Tais empregados acima mencionados relataram já ter sofrido os descontos de 1% ou mais em seus pagamentos, a depender da quantidade de descumprimentos cometidos.

Referidas informações foram confirmadas pelo técnico de segurança de trabalho [REDACTED] e pela auxiliar de recursos humanos [REDACTED] cujas declarações estão transcritas no tópico anterior, bem como fazem parte do teor do documento "INTEGRAÇÃO DE SST E PROCEDIMENTOS DE TRABALHO".

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

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"*.



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

A partir da análise dos arquivos de rastreamento gerados pelo sistema da empresa Autotrac, dos espelhos de ponto gerados pelo sistema A52, e das folhas de pagamento analíticas e dos demonstrativos de folha de pagamento (holerites) gerados pelo sistema Protheus, todos apresentados pelo empregador em meio digital, verificou-se que o tempo de espera nunca ultrapassava 2 (duas) horas diárias. Outrossim, em depoimento prestado aos integrantes da equipe, o Sr. [REDACTED] que trabalhou na empresa TRANSZAPE de junho de 2012 a janeiro de 2020, na função Coordenador de Recursos Humanos, explicou a situação da seguinte forma:

"(...) em relação ao tempo de espera, caso esse excedesse a duas horas, o A52 "travava" as duas primeiras horas como tempo de espera, com o período a partir daí sendo considerado como de descanso; QUE essa configuração é feita no próprio sistema A52 (...)"

Nesse diapasão o atual Coordenador de RH e Departamento Pessoal, Sr. [REDACTED] declarou que:

"(...) também lança na folha as variáveis de horas extras (50% ou 100%), noturnas, adicional noturno e horas em tempo de espera, até o limite de duas horas diárias, nesse último caso, pois passando disso é considerando repouso ou descanso, tudo isso apurado a partir do Sistema A52; QUE, exemplificando, no caso do trabalhador que fica cinco horas sem atividade, aguardando o carregamento ou descarregamento, as primeiras duas horas lhe serão pagas como tempo de espera e as outras três horas serão tempo de repouso ou descanso (...)"

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, o que não vem ocorrendo, conforme pôde ser verificado da análise dos documentos (registros de ponto, folhas de pagamento e recibos de salário), e das declarações prestadas por empregados do setor administrativo da empresa.

Para demonstrar de forma exemplificativa que o sistema está programado para considerar apenas as duas primeiras horas como tempo de espera do motorista, anexam-se ao final deste Relatório os cartões de ponto referentes ao mês de junho/2021 dos motoristas que dirigem veículos tipo "Sider".

4.2.5. Do descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho – CCT

Os empregados motoristas de carreta possuem o vínculo formalizado no CNPJ da Matriz da empresa, contudo, prestam serviços preponderantemente no estado de São



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

Paulo, realizando viagens, por exemplo, para as cidades de Araçatuba, Birigui, Cordeirópolis, São Bernardo do Campo, dentre outras. A empresa possui filiais com sede em Araçatuba e em Cordeirópolis, sendo que o escritório de Araçatuba funciona em uma sala dentro da sede da Nestlé, apenas como ponto de suporte para recepção e emissão de documentos diversos, que são encaminhados por malote diretamente à Matriz da empresa em Tubarão, de acordo com informações prestadas pelo Gerente de Filial [REDACTED]. Já a filial de Cordeirópolis possui uma sede administrativa maior, instalada em imóvel próprio, com empregados de setores variados – como gerente, instrutor de frota, técnico de segurança do trabalho e até auxiliar de recursos humanos –, comportando também garagem e oficina para os caminhões, além de áreas de vivência para os empregados (alojamentos, instalações sanitárias, lavanderia etc). Importante salientar também que a admissão, realização de exames e outras etapas da contratação dos motoristas ocorrem nesta filial, conforme apurado pela equipe fiscal durante o depoimento prestado pela auxiliar de recursos humanos [REDACTED].

Ocorre que nos contratos de trabalho dos referidos motoristas o empregador vem aplicando a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) celebrada entre o Sindicato dos Condutores de Veículos e Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas e Passageiros de Tubarão e Região (Sindicato dos Motoristas) e o Sindicato das Empresas de Logística e Transporte de Cargas da Região da Amurel (SETRAM), quando deveria aplicar a CCT firmada entre o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Transportes Urbanos de Passageiros de Limeira, CNPJ nº 56.980.816/0001-83 e o Sindicato das Empresas de Transportes de Cargas de Piracicaba (SINDETRAP), CNPJ nº 51.329.837/0001-10, com abrangência territorial em Cordeirópolis/SP, local onde os empregados prestam serviços. Em outras palavras, o enquadramento sindical dos empregados motoristas de carreta foi realizado de forma equivocada pela empresa, razão pela qual os direitos previstos na referida Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) não vem sendo respeitados, conforme veremos abaixo.

Conforme demonstrado no tópico 4.2.2 supra, os motoristas recebem salário exclusivamente por comissão, contudo, além de tentar dissimular essa forma de pagamento, o empregador ainda não acresce às remunerações o adicional previsto na CLÁUSULA TERCEIRA, PARÁGRAFO PRIMEIRO, da CCT, que diz: *“Ao motorista que desenvolver sua atividade com veículos tipo: Bitrem, Tritrem, Rodotrem, Treminhão e Julieta, será assegurado adicional de 15% (quinze por cento) sobre piso salarial do motorista de carreta”*.

Os motoristas que contam com mais de um ano de trabalho na empresa não recebem, como pôde ser averiguado da análise dos contracheques e folhas de pagamento apresentados pelo empregador, o prêmio previsto na CLÁUSULA SÉTIMA, que tem a seguinte redação: *“PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO - O ‘PTS’ (Prêmio por Tempo de Serviço), que faz jus a todo empregado que venha completar 01 (um), ou mais anos de serviço prestado à mesma empresa, será calculado da seguinte forma: à base de 5% (cinco*



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

por cento), sobre o piso salarial do Motorista, quando completar 01 (um) ano de serviço na mesma empresa; à base de 7% (sete por cento), sobre o piso salarial do Motorista, quando completar 02 (dois) anos de serviço na mesma empresa”.

Quanto às diárias, embora tais rubricas estejam presentes nos contracheques e folhas de pagamento, não são pagas da forma como lá estão, haja vista que esta verba é utilizada para complementar a folha de forma fictícia, como também demonstrado no histórico do auto de infração capitulado no art. 459, § 1º, da CLT. Ademais, ainda que fossem pagas nos montantes efetivamente devidos, como o empregador não segue a CCT correta, os valores estariam equivocados, haja vista que de acordo com a CLÁUSULA NONA da CCT com abrangência em Cordeirópolis, para a ocorrência de cada evento (almoço, jantar e pernoite/café da manhã) o empregador faz jus à percepção de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), enquanto na CCT aplicada tal valor é de R\$ 29,79 (vinte e nove reais e setenta e nove centavos).

O empregador também não cumpriu a obrigação de contratar seguro de vida para os motoristas, embora a previsão esteja contida em ambas as CCT, senão vejamos: CCT de Cordeirópolis – *“CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA DO MOTORISTA LEI 13.103/2015 - Ficam as empresas obrigadas, nos termos da lei, a contratação de apólice de seguro de vida, para cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referente às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria”*. CCT de Tubarão: *“CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - As empresas manterão para os motoristas, um seguro de vida em grupo, conjugado com acidentes pessoais, no valor inicial de R\$ 40.779,46 (Quarenta mil setecentos e setenta e nove reais e quarenta e seis centavos) corrigido na data base da categoria profissional pelo INPC, do IBGE, para as funções antes especificadas”*.

As convenções coletivas de trabalho supracitadas seguem anexas ao presente Relatório.

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

A irregularidade foi verificada, inicialmente, por meio de depoimentos do Sr. [REDACTED] e do Sr. [REDACTED]. Referidos senhores foram enviados a Boa Vista/RR como representantes da empresa para fazer as entrevistas e seleção de motoristas de nacionalidade venezuelana na Operação Acolhida. Pelos depoimentos e pela “Declaração Inicial de Intenção das Partes”, documentos firmados pelos motoristas venezuelanos, datadas de 13/08/2019, verifica-se que a seleção e contratação ocorreram em agosto de 2019, mas o registro funcional desses trabalhadores foi realizado no dia 24/09/2019, ou seja, mais de um mês depois.



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

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.

Consulta realizada no Sistema Lecom BPM, utilizado pelo Ministério do Trabalho para o registro das Certidões Declaratórias de Transporte de Trabalhadores (CDTT), entretanto, permitiram verificar a inexistência de dados inseridos pela empresa Transzape e, repita-se, a formalização dos vínculos empregatícios dos trabalhadores venezuelanos contratados em Boa Vista/RR ocorreu mais de 30 dias após o seu recrutamento.

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

4.2.7.1. 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 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



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

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.

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



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

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 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.



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

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

4.2.7.2. Caracterização da irregularidade

Durante a inspeção inicial realizada na matriz da empresa em Tubarão/SC, 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.



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

Do que se apurou, constatou-se que o controle de jornada da empresa 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 realizado pela Autotrak para transportadora fiscalizada. O monitoramento e rastreamento da frota gera os dados de latitude e longitude percorridos 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 é denominado A52, 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 A52, e com base no que foi informado pelos representantes da Transzape, concluiu-se 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 de jornada. Por consequência, e com maior razão, não está também de acordo com as regras contidas na Portaria MTE que regulamenta o SREP, acima citada.

Primeiramente, foi constatado que o sistema funciona sem a individualização do motorista no momento da execução dos seus serviços, ou seja, não há por parte do motorista, no momento em que inicia sua 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, a empresa faz a vinculação de cada motorista ao veículo designado para que o mesmo realize as viagens de forma prévia, através de uma associação motorista x placa do veículo dentro do sistema. A partir daí, sempre que cada veículo é movimentado, as informações de início e fim de deslocamentos são atribuídas ao motorista previamente cadastrado como condutor daquele caminhão especificamente.

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 a cada início de jornada, mas somente a associação prévia e permanente entre motorista e placa do veículo conduzido. 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 previamente cadastrado para aquela placa.



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

Outra situação observada, tanto a partir das entrevistas com representantes da empresa, como na auditoria de amostras de espelhos de ponto apresentados, é que os empregados não informam as ocorrências de jornada, através das chamadas “macros”, em todas as situações. Além disso, o sistema está configurado para limitar as horas de espera, reguladas pelo art. 235-C, §8º, somente a 2 horas, suprimindo os registros de horas de espera após transcorridas as 2 primeiras horas em que o motorista chega a um local para carregamento ou descarregamento.

No primeiro caso apontado, foi verificado junto aos representantes da empresa, bem como a diversos motoristas entrevistados, que as inserções de “macros” por parte destes, 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.

Já no que tange à limitação de horas de espera a 2 horas, tal característica de configuração do sistema fica evidente nos espelhos de ponto apresentados, em que, nas colunas destinadas aos registros de horas de espera os totais destinados a tais atividades nunca passam de 2 horas de duração. Tal configuração foi também confirmada pelos representantes da empresa, que alegaram ter optado por tal padronização pois o art. 235-C, §11, CLT, estipula que quando a espera 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.

Tanto num caso (limitação de ocasiões para inserção de ocorrências da jornada), como no outro (limitação do tempo de espera a 2 horas), entende-se que há o descumprimento da Portaria nº 373/11 no item em que a mesma determina que, nos sistemas alternativos de controle eletrônico de jornada, é vedada a “marcação automática do ponto”. Se o motorista não informa as próprias atividades desempenhadas ao longo de sua jornada, entende-se que alguém, ou algo, está fazendo tais registros em seu lugar, configurando a automatização do controle. O mesmo vale para a limitação do tempo de espera a 2 horas no máximo, pois o motorista fica impedido de informar efetivamente o momento de início, e o fim de uma dada tarefa, pois o sistema assume o controle do horário a partir do decurso de um lapso de tempo predeterminado. Ainda que se entenda que após 2 horas de espera a lei considere o tempo excedente como de repouso, é preciso lembrar que o tempo de espera, embora não seja tempo de trabalho efetivo, é remunerado à proporção de 30% do salário hora, o que vale também para os casos em que o período exceda as 2 horas e seja considerado equivalente a repouso (art. 235-C, §11, CLT, *in fine*). Sendo assim, a fim de que a remuneração pela espera seja correta, é preciso que sejam consignados com precisão o início e o fim da espera pelo motorista, o que não ocorre e, como descrito, configura automatização do sistema.

Como terceiro requisito da Portaria nº 373/11 descumprido, vale citar talvez o mais elementar de todos, qual seja, a previsão da possibilidade de emprego de sistema alternativo de controle eletrônico de jornada na Convenção Coletiva (CCT) da categoria



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

aplicável aos trabalhadores da empresa. Na hipótese, ainda que a matriz da empresa se localize em Tubarão/SC, unidade em que os motoristas são registrados por mera formalidade, tem-se que pouquíssimas atividades dos motoristas são realizadas no estado de Santa Catarina. Do que se verificou, cerca de 90% das atividades dos motoristas empregados na Transzape se dão no estado de São Paulo, notadamente região de Cordeirópolis, Araçatuba, e São Bernardo do Campo. Uma vez que a regra da aplicabilidade dos instrumentos de negociação coletiva leva em conta o princípio da territorialidade, ou seja, o local efetivo da prestação dos serviços, entendeu-se que as Convenções Coletivas mais indicadas para reger as condições de trabalho dos motoristas da Transzape são aquelas vigentes no período abrangido pela fiscalização em Cordeirópolis, conforme detalhado no tópico 4.2.5 supra.

Verificando as cláusulas da Convenção Coletiva de Cordeirópolis, de nº SP006405/21, vigente entre 01/05/2021 e 30/04/2022, observa-se que em nenhum ponto há qualquer menção à possibilidade de adoção de meios eletrônicos alternativos de jornada.

Uma vez que o controle adotado pela empresa não atende aos requisitos da Portaria nº 1.510/09, do REP, somente poderia se enquadrar na categoria de controle alternativo. Para tanto, seria necessário, como visto, que a CCT aplicável fizesse a previsão de possibilidade de adoção de sistemas alternativos, como exigido no art. 1º, da Portaria MTE nº 373/11. Como não é o caso, a adoção do controle eletrônico descrito não pode ser considerado válido.

Por fim, da análise mais aprofundada de espelhos de ponto, em cotejo com os dados de rastreamento via satélite dos mesmos veículos conduzidos pelos motoristas cujos registros de jornada foram analisados no mesmo período, algumas inconsistências puderam ser constatadas, especialmente situações em que, para um mesmo motorista/veículo, no mesmo dia, identificaram-se movimentos no dado do rastreamento e que não estavam consignados no espelho de ponto como jornada praticada. O que se espera do sistema, da forma como o mesmo está arquitetado, já que o sistema A52 busca no dado do rastreio a movimentação do veículo e traduz tal movimento em jornada no espelho de ponto do motorista respectivo, é que todo movimento verificado no rastreamento deveria estar identificado como marcação de entrada/saída no espelho de ponto do motorista. Alguns casos foram separados a título de exemplo.

É o caso do motorista [REDACTED], condutor do caminhão placa MEG5943, cujos dados de rastreamento apontam horas de direção nos dias 05, 21 e 22/05/2021, sem correspondente identificação de jornada nos mesmos dias no espelho de ponto. O mesmo se diga a respeito do motorista [REDACTED], condutor do veículo placa MDC3365, cujos dados de rastreamento apontam horas de direção nos dias 17 e 24/04/2021, com identificação de jornada muito inferior nos mesmos dias no espelho de ponto. Tal se repete em relação a [REDACTED] condutor do



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

caminhão placa MDE6284, cujos dados de rastreamento apontam horas de direção nos dias 05, 28/05 e 01/06/2021, sem correspondente identificação de jornada nos mesmos dias no espelho de ponto.

Tais inconsistências representam somente uma amostra do que possivelmente existe de forma muito mais ampla nos registros totais dos motoristas. Ainda que amostral, o conjunto de divergências apontado já é suficiente para comprometer a confiabilidade do controle adotado, na medida em que, ou o sistema está sendo alterado, ou não funciona a contento. Sendo assim, com certeza o pressuposto da fidedignidade, decorrência lógica da Portaria MTE nº 373/11, bem como requisito expresso do art. 2º, V, “b”, da Lei nº 13.103/15, não pode ser atestado no caso do sistema adotado na empresa.

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

Após análise dos controles de jornada dos anos de 2020 e 2021 apresentados pelo empregador, na hipótese em forma de planilhas digitais alimentadas pelo próprio sistema de rastreamento via satélite instalado nos veículos, e geradas por outro sistema dedicado de controle de jornada denominado A52, pelos motivos expostos no tópico anterior do presente Relatório, a equipe fiscal reputou inválido o referido controle de jornada.

Diante disso, os dados do sistema de rastreamento apresentados foram processados pela Auditoria de forma amostral, já que não foi possível obter a totalidade dos dados de rastreio da empresa no curso da fiscalização, visto que o empregador não os forneceu, embora notificado mais de uma vez. Tais processamentos possibilitaram, entretanto, a identificação da rotina de trabalho de diversos motoristas empregados entre janeiro e julho de 2020.

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 cancelado 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 justralhistas, e a fim de conferir à inspeção da jornada dos motoristas a maior abrangência possível, de forma a identificar todas as possíveis infrações cometidas no período de dados disponíveis, foram processados os dados de rastreamento obtidos, tendo a própria empresa identificado quais motoristas conduziram cada veículo



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

rastreado no período correspondente. As irregularidades encontradas serão descritas nos subtópicos abaixo.

4.2.8.1. Da prorrogação da jornada diária de trabalho do motorista por lapso de tempo superior a 2 (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 2 horas extraordinárias por dia, em flagrante afronta ao art. 235-C, caput, CLT, bem como Convenções Coletivas da categoria vigentes no período.

Para o período compreendido entre os meses de janeiro de 2020 e julho de 2021, dentro do qual foram apresentados os dados de rastreamento, aplicam-se as Convenções Coletivas de Trabalho estabelecidas entre o SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E TRABALHADORES EM TRANSPORTES URBANOS DE PASSAGEIROS DE LIMEIRA, CNPJ nº 56.980.816/0001-83, e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE CARGAS DE PIRACICABA, CNPJ nº 51.329.837/0001-10, válidas entre maio de 2020 e abril de 2022. Segundo as referidas CCT (cláusula 27ª, §1º, de ambas as CCT aplicáveis, ou seja, 20/21 e 21/22): *"Nos termos do caput fica devidamente assegurado a validade dos Acordos Coletivos de Trabalho que permitem 04 (quatro) horas extras diárias nos termos do Art. 235 C da CLT, acrescido pela Lei 13.103/15, sendo que nestes casos os Acordos Coletivos de Trabalho, terão que obrigatoriamente ser firmados em face de ambos os sindicatos, profissional e patronal."*

Diante da não apresentação de Acordo Coletivo celebrado pela empresa autorizando até 4 horas extras diárias, depreende-se das referidas CCT que a jornada dos motoristas não poderá ultrapassar as 10 horas num só dia, sendo este o limite máximo, conforme exposto.

O que foi verificado, entretanto, é que a empresa submete os motoristas a jornadas superiores a 10 horas com frequência, situações que, como se depreende da lei e da CCT, são vedadas em qualquer hipótese. Todas as infrações descritas foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha o Auto de Infração nº 22.165.756-8, cuja cópia segue ao final deste Relatório, em que são evidenciados os dias em que houve excesso, os horários registrados e o total trabalhado. Na hipótese, foi apurado um total de 185 infrações, em prejuízo de 11 trabalhadores distintos.

Salienta-se que todos os exemplos contém jornadas que excedem o máximo de 2 horas extraordinárias, frisando que nas hipóteses identificadas, os intervalos para descansos, pausas, refeições, bem como horas de espera, não foram computados no total da jornada efetivamente praticada pelo empregado, conforme se pode verificar no controle da própria empresa.



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

4.2.8.2. 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 que acompanha o Auto de Infração nº 22.165.757-6, 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. Na hipótese, foi apurado um total de 229 infrações, em prejuízo de 13 trabalhadores distintos.

4.2.8.3. 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 11 horas e fruição de pelo menos 8 horas desse descanso de forma consecutiva e ininterrupta.

Algumas das infrações descritas estão demonstradas nos anexos em PDF que acompanham os Autos de Infração nº 22.165.758-4 e nº 22.165.759-2, em que são evidenciados, no primeiro, os dias em que o descanso interjornada de 11 horas deixou de ser fruído, mesmo que de forma fracionada, e, no segundo, os dias entre os quais o intervalo não atingiu o mínimo de 8 horas consecutivas.

4.2.8.4. Da não concessão de descanso semanal remunerado

Outra irregularidade encontrada diz respeito à ausência de concessão dos repouso semanais remunerados de forma correta aos motoristas, ou seja, após seis dias de trabalho, conforme disposto no art. 67, caput, da CLT.



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

Vale ressaltar aqui que não se aplica na hipótese a regra específica de repouso semanais para motoristas em viagens de longa distância, prevista no art. 235-D, §2º, pois no caso da empresa fiscalizada, os motoristas realizavam, e realizam predominantemente, viagens que não exigiam que eles permanecessem fora da sua base/domicílio por mais de uma semana, sendo este justamente o requisito legal para que uma viagem se enquadre no conceito de longa distância. As diligências de inspeção permitiram verificar que os deslocamentos eram relativamente curtos e os motoristas sempre passavam pela base da empresa/residência, onde os descansos podem ser concedidos. Na hipótese, a grande maioria das viagens ocorre no interior de São Paulo. E mesmo as poucas viagens que fogem dessa regra, ou seja, com destino à Bahia, ou mesmo Santa Catarina, não exigem a permanência dos motoristas por mais de 7 dias fora da base/residência.

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 foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha o Auto de Infração nº 22.165.760-6, 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. Na hipótese, apurou-se um total de 38 infrações, em prejuízo de 11 trabalhadores distintos.

4.2.8.5. 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.

Não há dúvidas de que 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



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

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 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 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 descritas foram identificadas e estão demonstradas no anexo em PDF que acompanha o Auto de Infração nº 22.165.761-4, em que são evidenciados alguns dos 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.

Não restam dúvidas de que as irregularidades narradas no tópico 4.2.8 e subtópicos, mais que em outras atividades profissionais, tem potencial lesivo acentuado. Assim como em qualquer trabalho, o empregado que permanece envolvido em sua atividade profissional além do permitido/razoável pode sofrer consequências em sua saúde (está mais sujeito a adoecimentos). No setor de transportes, como esse fator está via de regra aliado a pressões por cumprimento de prazos, dentre outros fatores, o motorista além de



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

tudo coloca a sua vida em risco. O legislador entendeu, não injustificadamente, que para uma atividade que envolve riscos, demanda atenção e concentração consideráveis para seu desempenho, e é realizada em condições muitas vezes adversas, que limites devem existir, como o de 10, ou mesmo 12 horas no máximo para uma jornada diária. Assim, a princípio, o trabalhador tem condições de exercer sua atividade profissional com dignidade e possibilitar ao seu organismo a recuperação desejável a fim de que possa completar seu dia de trabalho. A não observação desses preceitos somente colabora, especialmente no setor de transportes, para a eventual ocorrência de acidentes na rodovia, ameaçando a segurança do próprio trabalhador e de terceiros.

4.2.9. 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 07, 12, 13, 23 e 24, conforme será detalhado adiante.

A) Deixar de providenciar a elaboração do relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (item 7.4.6 da NR-7)

O empregador foi devidamente notificado a apresentar no endereço BR-101, KM 335 NORTE (Delegacia da PRF em Tubarão/SC), às 16:00 horas do dia 23/07/2021, o seguinte: Documento base do PCMSO em vigência, acompanhado dos 2 (dois) últimos Relatórios Anuais, bem como a via original e cópia da ata de reunião da CIPA na qual foi apresentado e discutido o relatório anual do PCMSO.

Na data marcada, foi apresentado o arquivo digital do documento "PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL 'P.C.M.S.O.'" referente à empresa, com data de 15 de junho de 2020, elaborado por [REDACTED], médico especialista em Medicina do Trabalho, CRM/SC 007010/ CLÍNICA PROVIDA LTDA, porém, não foram apresentados quaisquer Relatórios Anuais do PCMSO, nem sequer via original ou cópia de ata de reunião da CIPA em que teria sido apresentado e discutido algum relatório anual do PCMSO.

O técnico de segurança do trabalho [REDACTED] apresentou, durante a inspeção ocorrida na filial da empresa em Cordeirópolis no dia 22/07/2021, documentos físicos do PCMSO da empresa matriz. Questionado pelos integrantes do GEFM na ocasião, referido empregado afirmou que não haviam sido elaborados os Relatórios Anuais do PCMSO.



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

- B) Deixar de instalar proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis e adotar proteção em transmissões de força e seus componentes móveis que não impeça o acesso por todos os lados (item 12.5.9 da NR-12)**

Ao inspecionar o setor de manutenção mecânica e de borracharia da frota da empresa, localizado na filial de Cordeirópolis/SP, na área externa anexa ao galpão da oficina/almojarifado, a equipe fiscal verificou que o empregador mantinha dois conjuntos de compressores de ar com os respectivos vasos de pressão, instalados sob uma cobertura simples de telhas de fibrocimento. Ocorre que um desses compressores de ar, de marca SCHULZ INDUSTRIAL, possuía proteção incompleta do sistema de transmissão (polias e correias), uma vez que havia uma grade metálica em apenas uma das faces da área de risco, mantendo o lado oposto completamente exposto e acessível.





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



Imagens: Correia do vaso de pressão na possuía proteção por todos os lados, deixando uma das faces expostas.

Também foi constatado que o empregador manteve nas instalações da oficina um conjunto policorte de bancada, marca “Serralheiro Polikorte 12-S”, sem qualquer tipo de proteção (fixa ou móvel com intertravamento) junto ao sistema de transmissão de força (polia e correia).





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



Imagens: A máquina polícorde não possuía qualquer proteção nas suas transmissões de força.

Segundo o técnico de segurança [REDAZIDA], os equipamentos da oficina eram de propriedade da própria transportadora, informação corroborada pelo gerente de manutenção, [REDAZIDA] (terceirizado da empresa Tecdiesel).

- C) Deixar de afixar, em local de fácil acesso e bem visível no corpo do vaso de pressão, placa de identificação indelével com as informações previstas na NR-13, e deixar de indicar, em local visível, a categoria do vaso de pressão e o número ou código de identificação do vaso de pressão (itens 13.5.1.4 e 13.5.1.5 da NR-13)**

O outro vaso de pressão que fazia do conjunto mencionado no tópico anterior – sem identificação de marca ou modelo (dotado apenas de um adesivo do fornecedor “CPM Compressores”) – não continha a placa de identificação com informações exigidas pelo item 13.5.1.4 da Norma Regulamentadora nº 13, quais sejam: a) fabricante; b) número de identificação; c) ano de fabricação; d) pressão máxima de trabalho admissível; e) pressão de teste hidrostático de fabricação; f) código de projeto e ano de edição.

Da mesma forma, o equipamento estava em desconformidade com o item 13.5.1.5, que prevê que, além da placa de identificação, deve constar, em local visível, a categoria do vaso e seu número ou código de identificação.



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



Imagens: Vaso de pressão encontrado na empresa, sem placa de identificação e outras exigências contidas na NR-13.



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

O técnico de segurança que acompanhou a inspeção e reconheceu a inconformidade, senhor [REDACTED] informou que o vaso de pressão em comento havia sido adquirido recentemente pela empresa.

Salienta-se que, por ocasião da inspeção, os dois equipamentos estavam em pleno funcionamento e uso nos serviços de borracharia, inclusive para alimentação de ferramentas pneumáticas.

D) 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)

Ainda no curso da inspeção realizada na oficina da filial Cordeirópolis/SP, onde o empregador realizava serviços de manutenção mecânica e de borracharia em sua frota de caminhões e carretas, foi encontrado em uso um conjunto “oxicorte” abastecido com um botijão de gás liquefeito de petróleo/GLP, tamanho P13.

Ocorre que, segundo o artigo 5º, inciso VI, da Lei Complementar nº 1.257, de 6 de janeiro de 2015, c/c com item 5.7.2 da Instrução Técnica 28/2019 (“Manipulação, armazenamento, comercialização e utilização de gás liquefeito de petróleo – GLP”), do Corpo de Bombeiros do Estado de São Paulo, atualizada pela Portaria nº CCB 021/800/20 (publicada no Diário Oficial do Estado nº 132, de 04 de julho de 2020), não é permitida a utilização de GLP na forma de botijões e cilindros para o uso de “oxicorte”, solda ou similar.



Imagens: Conjunto “oxicorte” abastecido com botijão de GLP, que era utilizado na oficina mecânica da empresa.



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

No local de trabalho havia a circulação de grande número de trabalhadores, quer da empresa terceirizada para as atividades de manutenção (Tecdiesel), quer da própria transportadora. Segundo os soldados encontrados na operação do conjunto de oxicorte em comento ([REDACTED] e [REDACTED]), era permitido o uso corrente do equipamento no processo produtivo, tanto no ambiente interno do galpão como no pátio externo.

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. No caso concreto, por exemplo, o regulador de pressão conectado ao cilindro P13 estava inoperante e sequer possuía a proteção de vidro do manômetro. 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.

E) Deixar de disponibilizar roupas de cama aos empregados motoristas (item 24.7.3 e subitens da NR 24)

O empregador fornecia caminhões com cabine leito aos motoristas profissionais empregados para que, nas viagens 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. Desta maneira, as cabines leitos equiparam-se aos espaços de dormitórios disponibilizados aos empregados, uma vez que dotadas de colchões para pernoite.

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. Os empregados [REDACTED] e [REDACTED], os quais dirigiam, respectivamente, os caminhões de placas MHK1874, MCM8113 e MGM6342, afirmaram que utilizavam roupa de cama própria. O empregado [REDACTED] que dirigia o caminhão de placa MEG5943, informou que utilizava cobertor pelo qual pagara R\$ 60,00 (sessenta reais) e travesseiro pelo qual pagara R\$ 20,00 (vinte reais). O empregado [REDACTED] que dirigia o caminhão de placas MDE7094, disse que sua roupa de cama era própria, e que lhe havia custado R\$ 40,00 (quarenta reais).

Importante mencionar, ainda, que quando questionado, o empregado [REDACTED] apelido [REDACTED] gerente instrutor de frota, afirmou que os caminhões eram entregues aos motoristas venezuelanos juntamente com roupas de cama. Desta maneira, o empregador foi devidamente notificado a apresentar os comprovantes de



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

entrega de roupas de cama (lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros) aos empregados da empresa, documentos esses que, segundo o referido instrutor de frota, seriam expedidos pelos empregados da filial de Cordeirópolis, em relação aos motoristas admitidos na empresa.

Na data marcada para apresentação de documentos, o empregador não se desvencilhou de comprovar o fornecimento das roupas de cama aos trabalhadores motoristas, haja vista que se limitou a apresentar algumas poucas notas fiscais de compra de travesseiros, fronhas e lençóis, em quantidades reduzidas para o universo de trabalhadores da empresa, e sem os correspondentes recibos de repasse do material aos empregados.

4.3. Das condutas do empregador que configuraram embaraço à fiscalização

No dia da inspeção física na sede da empresa, após ouvir e reduzir a Termo as declarações de quatro empregados, bem como analisar alguns documentos solicitados e apresentados no próprio estabelecimento, os auditores-fiscais do trabalho entregaram a um dos sócios, Sr. [REDACTED] a Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 35847210721/01 (CÓPIA ANEXA), requisitando que a documentação sujeita à Inspeção do Trabalho fosse apresentada, no dia 23/07/2021, às 16:00 horas, na sede da Delegacia da PRF em Tubarão/SC, com endereço na BR-101, KM 335 NORTE.

No dia seguinte, 22/07/2021, em função da necessidade de esclarecer algumas dúvidas surgidas no decorrer da inspeção, tanto em relação às declarações prestadas pelos trabalhadores no dia anterior quanto à análise dos documentos obtidos até então, os integrantes do GEFM supracitados retornaram à sede da empresa, informando no momento da chegada que necessitavam esclarecer as referidas dúvidas com os empregados [REDACTED] Coordenador de RH/DP, [REDACTED] Coordenador Logístico, e [REDACTED] Agente Administrativo. Ocorre que minutos após o início da conversa com o primeiro entrevistado [REDACTED], mais precisamente às 14h28min, a equipe foi interrompida pelos advogados da empresa, sendo um deles o Sr. [REDACTED] os quais disseram que os empregados não prestariam mais informações a partir daquele momento, orientação que foi seguida pelos mesmos, que se calaram diante dos questionamentos apresentados pelos auditores-fiscais do trabalho.

Além disso, o empregador deixou de apresentar, em dias e horas previamente fixados pela Inspeção do Trabalho, documentos requisitados por meio da NAD supramencionada, bem como de outras que foram emitidas posteriormente, quais sejam: NAD nº 358479260721/01, NAD nº 355259260721/01 e NAD nº 355259280721/01 (CÓPIAS ANEXAS), conforme demonstrado nos históricos dos autos de infração lavrados por descumprimento das notificações (Autos nº 22.150.431-1, nº 22.150.432-0, nº 22.156.662-7, nº 22.156.663-5 e nº 22.162.256-0).



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

As condutas praticadas pelos representantes da empresa configuraram embaraço à fiscalização, nos termos do art. 630, § 3º, §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, as diligências de inspeção do GEFM na empresa fiscalizada ocorreram de forma simultânea em mais de um estabelecimento e/ou local de trabalho.

No dia 20/07/2021 parte da equipe fiscal realizou inspeção física em um dos locais onde os trabalhadores costumam pernoitar nos caminhões (Posto Cacique 2 em Araçatuba/SP), entrevistando e colhendo depoimentos (CÓPIAS ANEXAS) de dois empregados.



Imagens: Integrantes do GEFM entrevistando e colhendo depoimentos de trabalhadores no estacionamento do Posto Cacique 2.

Na manhã do dia seguinte, enquanto a mesma equipe de auditores visitou as instalações da Nestlé em Araçatuba, onde a Transzape possui um escritório, visando falar com outros empregados, vistoriar áreas de vivência e analisar documentos, outro grupo se dirigiu até a sede da matriz em Tubarão/SC, quando também realizou entrevistas, colheu depoimentos (CÓPIAS ANEXAS) e verificou documentos.

No dia 22/07/2021, parte da equipe retornou à matriz, como dito no tópico anterior, e parte foi até a sede da filial em Cordeirópolis (também no dia 23/07), quando realizou entrevistas com trabalhadores, colheu depoimentos (CÓPIAS ANEXAS), inspecionou áreas de vivência, ambientes de trabalho e analisou documentos. Na mesma data foi entregue a Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 355259221021/01 (CÓPIA ANEXA), substituída posteriormente pela NAD nº 355259260721/01 em virtude de erro material (de preenchimento).



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



Imagem: Auditor-fiscal do trabalho entrevista empregado na sede da empresa em Cordeirópolis.

No dia 26/07/2021 a equipe realizou a oitiva, conduzida pelos procuradores do trabalho nos autos do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil nº PP 001661.2021.15.000/4-13, e reduziu a termo os depoimentos (CÓPIAS ANEXAS) dos empregados [REDAZIDO] e [REDAZIDO]

No dia 27/07/2021 foi ouvido nos autos do mesmo Procedimento o Sr. [REDAZIDO] ex-empregado que era responsável pelo setor de RH da Transzape, tendo o seu depoimento também reduzido a termo (CÓPIA ANEXA).

A documentação apresentada pela empresa, embora de forma incompleta, tanto em relação à matriz quanto à filial, foi auditada e permitiu verificar a ocorrência de irregularidades trabalhistas que ensejaram a lavratura dos autos de infração que seguem anexos a este Relatório.



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

4.5. Dos Autos de Infração

As irregularidades mencionadas neste Relatório ensejaram a lavratura de 23 (vinte e três) **autos de infração** (CÓPIAS ANEXAS), sendo 19 (dezenove) no CNPJ da matriz e 04 (quatro) no da filial de Cordeirópolis, em cujos históricos estão descritas detalhadamente todas as irregularidades. Os dois primeiros autos lavrados foram entregues pessoalmente a representante legal da empresa, que assinou o **Termo de Ciência XC4JKT15** (CÓPIA ANEXA). Segue, abaixo, a relação detalhada dos autos lavrados.

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1.	22.150.431-1	001405-2	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2.	22.150.432-0	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.
3.	22.156.662-7	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.
4.	22.156.663-5	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.
5.	22.162.256-0	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.
6.	22.165.619-7	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.
7.	22.165.749-5	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.
8.	22.165.750-9	000365-4	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
9.	22.165.751-7	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.
10.	22.165.752-5	001138-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
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.	22.165.753-3	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
12.	22.165.755-0	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.
13.	22.165.756-8	001681-0	Prorrogar a jornada diária de trabalho do motorista profissional e/ou do ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista por lapso de tempo superior a 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por mais de 4 (quatro) horas extraordinárias.	Art. 235-C, caput da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
14.	22.165.757-6	001683-7	Deixar de assegurar, ao motorista profissional empregado e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Art. 235-C, §2º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
15.	22.165.758-4	001684-5	Deixar de assegurar 11 (onze) horas de descanso ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, sendo facultado seu fracionamento.	Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
16.	22.165.759-2	001685-3	Deixar de garantir, dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, ao motorista profissional e/ou ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas de descanso no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.	Art. 235-C, §3º da CLT, com redação dada pela Lei 13.103/2015.
17.	22.165.760-6	000036-1	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
18.	22.165.761-4	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.



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

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
19.	22.165.763-1	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.
20.	22.165.764-9	107081-9	Deixar de providenciar a elaboração do relatório anual do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.6 da NR-7.
21.	22.165.765-7	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.
22.	22.165.768-1	312377-4	Adotar proteção em transmissões de força e seus componentes móveis que não impeça o acesso por todos os lados.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 12.5.9 e 12.5.9.1 da NR-12.
23.	22.165.770-3	213482-9	Deixar de afixar, em local de fácil acesso e bem visível no corpo do vaso de pressão, placa de identificação indelével com as informações previstas na NR-13 e/ou deixar de indicar, em local visível, a categoria do vaso de pressão e/ou o número ou código de identificação do vaso de pressão.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 13.5.1.4, 13.5.1.5 da NR-13.

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, 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.

No que toca às jornadas praticadas pelos motoristas, muito embora tenham sido identificadas as irregularidades mencionadas no tópico 4.2.8 e subtópicos supra, tais ocorrências não puderam ser enquadradas dentro dos indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva, constantes do Anexo Único da Instrução Normativa - IN



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

nº 139/SIT/MTb , haja vista que os eventos não aconteciam de forma permanente (não eventual), de acordo com o entendimento veiculado pela citada IN.

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.

Curitiba/PR, 25 de agosto de 2021.

