

# **COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**



# Apresentação

Desde que o Governo Brasileiro reconheceu a existência de trabalho análogo à condição de escravo em seu território, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, tem sido um dos principais atores (instrumentos) de combate a esse mal que agride os princípios mais basilares de respeito a dignidade do Ser Humano.

Equipes de fiscalização bem treinadas e coordenadas pela SIT de forma centralizada vêm há anos atuando de forma sistemática no enfrentamento ao trabalho escravo, sendo responsáveis pela libertação de milhares de trabalhadores e pela progressiva redução dessa deplorável prática.

Por conta desse esforço, o Brasil tem sido considerado um exemplo perante a comunidade internacional, sendo convidado a apresentar seu modelo de combate ao trabalho escravo a diferentes países.

Mais recentemente, diferentes formas de exploração extrema da força de trabalho têm sido identificadas e consideradas, pelas suas características, como de trabalho análogo à escravidão.

Essas formas de trabalho, tanto as que passam pela exposição dos trabalhadores a privações que afetam suas mais fundamentais necessidades, quanto as que implicam em jornadas de trabalho que lhes exaure as forças vitais, caracterizam modalidades reconhecidas que atingem tanto trabalhadores rurais, quanto urbanos, brasileiros e estrangeiros, em setores econômicos diferenciados.

O esforço atual da SIT é reunir estudos e experiências que permitam entender o fenômeno em toda a sua inteireza, de forma a bem orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho em sua tarefa de combater essa terrível chaga.

O trabalho que se apresenta neste livro é, assim, essencial a este debate. O estudo produzido pela Fiscalização do Trabalho no estado de Minas Gerais é, por sua abrangência e conceitos explorados, de grande importância aos trabalhos que vem sendo coordenados pela SIT na produção de protocolos de Inspeção que, com segurança - a exemplo do Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo e da Instrução Normativa n. 91/2011, sobre a fiscalização em condições análogas à de escravo, - enfrentem os desafios das novas formas de escravidão contemporânea.

### **Secretaria de Inspeção do Trabalho**

# Apresentação

O trabalho realizado em condições análogas às de escravo é ainda um arraigado problema que assola as relações de trabalho em nosso País. A questão tem-se apresentado com expressivo índice de trabalhadores submetidos a esse crime, traduzido no grande número de trabalhadores resgatados nos últimos anos, especialmente na atividade rural.

Mesmo que a maioria dos casos no Brasil se concentre na zona rural, o trabalho escravo também tem sido identificado em áreas urbanas. Como exemplo, cite-se a indústria da confecção, que se utiliza de mão de obra escrava de imigrantes vindos de países vizinhos da América Latina e a construção civil, setor econômico em forte expansão, no qual se tem encontrado, com frequência, trabalhadores sujeitos a condições degradantes de trabalho, especialmente relacionadas aos alojamentos que lhes são oferecidos. Também, em outros setores, tais como transportes coletivos, entrega de valores, mercadorias e vigilância emergem situações de trabalho análogo ao de escravo, especialmente na hipótese de jornada exaustiva.

Tal contexto exige uma resposta concreta do Ministério do Trabalho e Emprego, dos agentes públicos e das organizações não governamentais, de modo a permitir um enfrentamento eficaz dessa problemática. É neste sentido que o Projeto de Combate ao Trabalho

Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de Minas Gerais decidiu produzir as reflexões e sugestões que se seguirão.

O presente trabalho visa apresentar à inspeção do trabalho e aos demais atores sociais uma discussão sobre as hipóteses mais recentes de trabalho análogo ao de escravo presentes na realidade brasileira: trabalho degradante e jornada exaustiva.

**Ana Cristina Mourão da Matta Machado**  
Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho  
SRTE/MG - MTE

# Sumário

<b>1. Princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana do trabalhador</b> .....	10
<b>2. O artigo 149 do Código Penal e a tipificação do trabalho em condição análoga à de escravo</b> .....	15
<b>3. Trabalho escravo contemporâneo</b> .....	18
<b>4. Trabalho escravo sem suporte contratual válido</b> .....	20
4.1 Dimensões penais do tráfico de pessoas.....	23
<b>5. Trabalho escravo com suporte contratual válido</b> .....	25
<b>6. Trabalho em condições degradantes</b> .....	26
<b>7. Jornada exaustiva de trabalho</b> .....	37
7.1 Fundamentos para a limitação da jornada de trabalho.....	37
7.1.1 Fundamento biológico .....	37
7.1.2 Fundamento econômico .....	39
7.1.3 Fundamento social .....	40
7.2 Impactos sociais das mudanças nos métodos de produção e organização do trabalho na era moderna .....	41
7.2.1 Na Revolução Industrial .....	42
7.2.2 Impactos da Revolução Pós-Industrial .....	47
7.3 Jornada extraordinária no Brasil.....	59
7.3.1 Limites legais para a duração da jornada .....	59

7.3.2 Prorrogação da jornada em razão de “necessidade imperiosa”.....	59
7.3.3 Sistemas de compensação da jornada.....	60
7.3.4 A habitualidade na realização de horas extras.....	62
7.3.5 A questão do pagamento das horas extras.....	63
7.3.6 Motivações para a realização das horas extras.....	64
7.3.7 Percepção dos trabalhadores brasileiros sobre os impactos das horas extras em sua qualidade de vida.....	65
7.4 Caracterização das jornadas exaustivas de trabalho: aspectos a serem considerados quando da análise de sua ocorrência.....	67
7.4.1 Alguns fatores que devem ser analisados pela Auditoria Fiscal do Trabalho.....	67
<b>8. Considerações sobre aspectos relevantes quando da constatação de trabalho análogo ao de escravo no meio urbano.....</b>	<b>72</b>
8.1 Construção civil.....	72
8.2 Confeções.....	73
8.3 Transporte coletivo, de valores e de mercadorias, vigilância e outros onde se constate a hipótese de jornada exaustiva.....	75
<b>9. Sugestões de autos de infração e termos de interdição para serem utilizados quando da constatação de trabalho escravo urbano.....</b>	<b>76</b>
9.1 Autos de Infração.....	76
9.1.1 Jornada exaustiva com capitulação no art. 59, <i>caput</i> , c/c art. 61 da CLT...76	
9.1.2 Trabalho degradante e jornada exaustiva com capitulação no art. 444 da CLT.....	78
9.2 Termo de Interdição.....	81
9.2.1 Exemplo de Relatório Técnico (NR-18).....	84
9.2.2 Exemplo de Relatório Técnico (NR-24).....	97
<b>10. Conclusões.....</b>	<b>105</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>107</b>
CÓDIGO PENAL.....	108
RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 93, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2010.....	114
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 91, DE 05 DE OUTUBRO 2011.....	118
INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 90, DE 28 DE ABRIL DE 2011.....	127

# Introdução

A prática de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo é um fenômeno que acompanha a própria evolução da história brasileira. A partir da edição da chamada “Lei Áurea”, que produziu a libertação legal dos escravos, o que se viu ao longo dos anos que a sucederam foi que as condições de vida e trabalho daqueles cidadãos descendentes dos antigos escravos pouco mudaram.

Notadamente no meio rural, os trabalhadores foram sempre deixados à margem dos benefícios da legislação trabalhista construída ao longo do século XX. Exemplo sintomático é aquele representado pela clara exclusão dos trabalhadores rurais dos direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, quando de sua edição, em 1943.

As raízes culturais do escravismo brasileiro, impregnadas no imaginário dos empregadores rurais, nunca foram totalmente superadas. Mesmo após a garantia formal de igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais por intermédio da Constituição Federal de 1988, na prática se observa o total afastamento entre direito formal e relações cotidianas de trabalho.

Se alguém procurar identificar os escravos contemporâneos, a partir dos paradigmas do modelo escravocrata que antecedeu à Lei Áurea, certamente não os encontrará. Há ainda persistente visão, mesmo entre agentes públicos, de escravos negros, fujões, com correntes amarradas aos pés, sendo açoitados no tronco da grande fazenda. Tal visão é fruto da construção do imaginário daquela forma de escravidão e não encontra qualquer semelhança com a escravidão contemporânea.

Naquelas circunstâncias, a escravidão era legal (tinha previsão em lei), o escravo não tinha o estatuto de cidadão e se constituía em mero objeto, mercadoria a ser negociada nas feiras e mercados. Como mercadoria, devia ser relativamente bem conservado para não perder seu valor de troca. Nesse sentido, os proprietários de escravos buscavam sempre lhes proporcionar a alimentação e condições de trabalho que garantissem a preservação da “mercadoria”.

Contemporaneamente, os escravos constituem legiões de trabalhadores que vendem sua força de trabalho por preços vis e em condições em que não lhes são garantidos os mais básicos direitos constitucionais e trabalhistas. Não é mais o ser humano que é considerado mercadoria, mas a sua força de trabalho.

O método de execução da moderna escravidão é extremamente cruel e, em alguns aspectos, ainda mais nefasto do que aquele representado pelo antigo modelo. Agora, o escravo já não mais se constitui em mercadoria, não possui valor em si mesmo para que seu “dono” o negocie nos mercados e feiras. Não é mercadoria e ao mesmo tempo não possui qualquer elemento de cidadania. Constitui-se, antes de tudo, em objeto para consumo imediato e posterior descarte. Assim, nenhuma preocupação deve ser a ele dirigida: como se alimenta, o que bebe, onde dorme, ou sua saúde. Nada disso interessa aos novos escravocratas. Se não consegue mais produzir, simplesmente o colocam para fora da propriedade ou empresa. Enquanto puder produzir, é mantido no empreendimento, caso contrário, é facilmente descartado.

Os novos escravocratas são, em geral, representados por empresários rurais e urbanos de todos os Estados da Federação.

O jeito de escravizar contemporâneo é inovador. Como legalmente não se pode mais possuir escravos (crime previsto no art. 149 do Código Penal), há de se construir instrumentos para dissimular tal prática. Afinal, para os efeitos formais da legislação em vigor, devem todos os empregadores, para a realização de atividades produtivas em seus estabelecimentos, contratar os empregados de acordo com a legislação laboral.

Em geral, empregadores rurais e urbanos, que tenham necessidade de mão de obra, visando escapar do cumprimento de suas responsabilidades trabalhistas, contratam intermediários para comandarem todas as tarefas, inclusive a da arremetimento e controle dos trabalhadores envolvidos.

Esses intermediários são os chamados “gatos”. São indivíduos com

experiência em recrutamento e contratação de trabalhadores. Em geral, para garantir o total controle sobre os escravos, farão o recrutamento em regiões distantes dos locais de trabalho.

Os “gatos” se dirigem aos municípios mais pobres e, a partir de um sofisticado processo de convencimento e aliciamento, levam os trabalhadores para os locais da prestação dos serviços. Como estratégia de conquista dos trabalhadores realiza, ainda no local de recrutamento, pequenos adiantamentos em dinheiro para as famílias e lhes fazem promessas de excelentes salários, boa comida, bons alojamentos e garantia de todos os direitos trabalhistas.

Ressalte-se que tal iniciativa do empreendedor econômico caracteriza tráfico de pessoas para a exploração do trabalho, devendo merecer por parte dos agentes públicos uma atenção redobrada, por constituir-se no primeiro elo de uma corrente que ao final caracterizará a submissão das vítimas ao trabalho análogo ao de escravo.

As condições de trabalho são desumanas e oferecem variados riscos à segurança e saúde do trabalhador, como: alojamentos precários e sem condições sanitárias e de conforto adequadas; água não potável para consumo e armazenada inadequadamente; necessidades fisiológicas feitas ao relento ou em locais que não ofereçam condições de higiene e limpeza; alimentação precária, muitas vezes custeada e preparada pelo próprio trabalhador.

Este é o escravo contemporâneo. Ao contrário da escravidão do período colonial e imperial, não possui cor definida ou raça identificável. Não é mais mercadoria legalmente vendida nos mercados, é transacionado como coisa descartável, ao arrepio da lei.

Procuraremos, ao longo deste trabalho, aprofundar a discussão do conceito de trabalho análogo ao escravo, especialmente as hipóteses de trabalho degradante e jornada exaustiva, introduzidas no art. 149 do Código Penal - CP, por intermédio da Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003.

Alertamos que os procedimentos administrativos a serem seguidos no combate ao trabalho análogo ao de escravo são aqueles já produzidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego e claramente elencados no “Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo”, MTE, 2011.

As análises e sugestões contidas neste trabalho devem ser entendidas como complementares às já consolidadas no trabalho acima citado.

# 1. Princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana do trabalhador

12

A Constituição Federal resguarda, como princípios fundamentais de nossa República, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Como ensina José Afonso da Silva<sup>1</sup>, os direitos fundamentais resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, sendo reservados para designar, no âmbito do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. Na qualificação de fundamentais, acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive.

Nestes termos, prescreve o Título I – Dos Princípios Fundamentais, da atual Carta Política:

**“Art. 1º** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

<sup>1</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 15ª edição, Malheiros Editores, 1998.

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...).”

“**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

13

“**Art. 4º** A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

(...)

II - prevalência dos direitos humanos;

(...).”

Vê-se, pois, que a atual Carta Política transformou a dignidade da pessoa humana em valor supremo da ordem jurídica, voltando-se para a plena realização da cidadania.

Citando Flávia Piovesan<sup>2</sup>, ressaltamos que a partir do momento em que o Brasil se propõe a fundamentar suas relações com base na prevalência dos Direitos Humanos está ao mesmo tempo reconhecendo a existência de limites e condicionamentos à noção de soberania nacional. Isto é, a soberania

---

<sup>2</sup> PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*, São Paulo: Max Limonad, 5ª ed., 2002.

do Estado brasileiro fica submetida a regras jurídicas, tendo como parâmetro obrigatório a prevalência dos direitos humanos. Rompe-se com a concepção tradicional de soberania estatal absoluta, reforçando o processo de sua flexibilização e relativização, em prol da proteção dos direitos humanos. Esse processo é condizente com as exigências do Estado Democrático de Direito constitucionalmente pretendido.

Vale dizer, surge a necessidade de interpretar os antigos conceitos de soberania estatal e não intervenção à luz dos princípios inovadores da ordem constitucional e, dentre eles, destaque-se o princípio da prevalência dos direitos humanos. Estes são os novos valores incorporados pelo texto de 1988 e que compõem a tônica do constitucionalismo contemporâneo.

Dentre os direitos e garantias fundamentais, insculpidos no Capítulo I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, ressalta-se o inciso III do artigo 5º, *in verbis*:

14

**“Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

(...).” (grifamos)

É importante considerar, ainda, que a Constituição Brasileira adotou o sistema econômico fundado na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada, reconhecendo o direito de propriedade, desde que observado o princípio da função social. É o que se extrai do artigo 170 combinado com artigo 186, *verbis*:

**“Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III – função social da propriedade;

(...)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;”

“**Art. 186.** A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

(...)

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.” (grifamos)

Não podemos olvidar, ainda, que o trabalhador brasileiro, no início apenas protegido por normas infraconstitucionais, passou a ser protegido pelas normas fundamentais sociais, elencadas no artigo 7º da Carta Magna, prevendo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Estes preceitos constitucionais nos induzem a uma reflexão sobre a realidade das relações de trabalho verificadas nas ações fiscais levadas a termo pelo Ministério do Trabalho e Emprego em todo o País.

Mas, ampliando mais ainda esta reflexão, qual o significado do termo “dignidade”?

De início, há de se salientar que o significado do termo “dignidade” não é estático, pelo contrário, é constantemente analisado e discutido pelos doutrinadores e operadores do direito, vez que também não são estáticas as relações de trabalho, as condições a que estão sujeitos os trabalhadores e nem tampouco o patamar civilizatório mínimo que o Estado busca conferir a seus cidadãos. Parece-nos uma boa definição para o termo a de Sarlet<sup>3</sup> para quem dignidade é “a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.

16

Mas, conforme José Claudio Monteiro de Brito Filho<sup>4</sup>, “não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida. Como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem o direito de participar da vida em sociedade com um mínimo de condições?”

Após mais de duas décadas de vigência da nossa Constituição Federal, o que se observa é que a dignidade dos trabalhadores, a função social da propriedade e os valores sociais do trabalho são sistematicamente desrespeitados, ainda havendo trabalhadores submetidos ao trabalho análogo ao de escravo, por trabalho forçado, servidão por dívida, e especialmente, trabalho degradante e jornada exaustiva.

<sup>3</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2 ed. revista e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2002, p. 62.

<sup>4</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. In Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana. Monografia. [http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf)

## 2. O artigo 149 do Código Penal e a tipificação do trabalho em condição análoga à de escravo

Foi por força da atuação das instituições públicas e das organizações não governamentais que lutam pela erradicação do trabalho escravo no Brasil que, em dezembro de 2003, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 10.803, elastecendo consideravelmente a tipificação criminal da conduta de submeter alguém à condição de trabalho análogo à de escravo, privilegiando a dimensão trabalhista em sua nova redação.

17

Para melhor compreensão da mudança ocorrida nunca é demais visualizar o dispositivo legal em questão, antes e após a modificação legislativa ocorrida.

Eis a antiga e anacrônica redação:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos.”

A escassa doutrina produzida em relação a esta redação identificava a existência de duas possibilidades que se adequavam ao tipo penal, quais sejam: trabalho forçado e servidão por dívida, sendo que o elemento caracterizador da prática do crime seria a supressão da liberdade de ir e vir das vítimas.

Tanto esta redação quanto a doutrina produzida se mostravam incapazes de atingir as práticas criminosas colocadas pela evolução das rela-

ções de trabalho, em que se observava a supressão da dignidade e dos direitos trabalhistas das vítimas.

Foi por isso que a sociedade brasileira, por intermédio do Congresso Nacional, atualizou a redação do art. 149, alargando as hipóteses em que se pode caracterizar, com clareza, a existência de trabalho análogo ao de escravo.

Nunca é demais lembrar que bastará a mera ocorrência de qualquer uma das hipóteses para que seja configurada a prática criminosa.

É assustador que decorridos quase 10 (dez) anos da novel redação, ainda nos deparemos com agentes públicos que parecem ignorá-la, brandindo discurso superado sobre a necessidade de constatação da supressão da liberdade de ir e vir para a caracterização do crime.

Basta uma verificação da nova redação para se perceber que as duas novas hipóteses introduzidas, nenhuma relação guardam, necessariamente, com a supressão da liberdade de ir e vir. Senão vejamos:

«Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho

ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003) (grifamos)

### 3. Trabalho escravo contemporâneo

As disparidades sociais no Brasil, históricas e atuais, associadas a uma das maiores concentrações de renda do mundo, se tornam ainda mais angustiantes para a sociedade quando surgem notícias de que ainda há, além de fome e miséria, trabalho escravo no País.

O trabalho escravo contemporâneo tem conceito complexo e para sua configuração é suficiente que existam na relação de trabalho alguns elementos que afrontem a dignidade dos trabalhadores.

Segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>5</sup>, “podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. Repetimos, de forma mais clara, ainda: é a dignidade da pessoa humana que é violada, principalmente, quando da redução do trabalhador à condição análoga à de escravo. Tanto no trabalho forçado, como no trabalho em condições degradantes, o que se faz é negar ao homem direitos básicos que o distinguem dos demais seres vivos; o que se faz é coisificá-lo; dar-lhe preço, e o menor possível”.

<sup>5</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo, LTr, 2004. p.14.

Assim, podemos afirmar que qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, que cerceie sua liberdade, que avilte sua dignidade, que o sujeite à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho, há de ser considerado como sendo trabalho escravo contemporâneo.

Atualmente, o trabalho escravo se apresenta camuflado, mantendo inúmeros trabalhadores urbanos e rurais aprisionados em razão da violência física e/ou moral, em situações de trabalho exaustivo, em instalações ou alojamentos degradantes, diminuindo e rebaixando os trabalhadores para condição semelhante à daqueles que viviam em regime de escravidão.

Além do trabalho escravo rural contemporâneo, comumente noticiado, tem sido constatada a existência de trabalho escravo urbano. Segundo Wilson Ramos Filho<sup>2</sup>, “têm sido identificadas duas espécies de trabalho escravo urbano contemporâneo. A primeira consiste no trabalho prestado nas cidades em condições análogas à de escravo sem suporte contratual válido, e, a segunda, no trabalho oferecido nas cidades com suporte contratual prestado em situações análogas à de escravos, cuja descrição e tipificação encontram-se no Código Penal, em seu artigo 149, alterado pela Lei nº 10.803/2003. A essa segunda espécie, prestada nas cidades, com suporte contratual válido, por trabalhadores em situação análoga à de escravos, propõe-se a denominação “neoescravidão urbana” ou a denominação de “trabalho urbano prestado em condições de neoescravidão”.

No caso do trabalho prestado nas cidades em condições análogas às de escravo, no trabalho prestado sem suporte contratual válido, normalmente constata-se a ocorrência das quatro condutas tipificadas no artigo 149 do Código Penal, quais sejam: a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; e d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Já no caso do trabalho prestado com suporte contratual válido, é mais comum a ocorrência das condutas tipificadas nos tópicos b e c.

<sup>2</sup> RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neoescravistas - Rev. TRT - 9ª R. Curitiba, a 33, v. 61. jul/ dez. 2008

## 4. Trabalho escravo sem suporte contratual válido

22

A primeira espécie de escravidão urbana é aquela que explora o trabalhador no âmbito das cidades, sem suporte contratual válido, ou seja, sem que haja possibilidade legal de formalização do vínculo empregatício e sem concessão dos direitos mínimos conferidos pela Constituição Federal brasileira. Como exemplos desta hipótese cita-se o trabalho com exploração econômica da prostituição por terceiros e os chamados “soldados” do tráfico de drogas. Em tais situações, observa-se que o Estado brasileiro ainda se encontra distante da criação de mecanismos que assegurem os direitos e a dignidade das vítimas, especialmente em sua dimensão trabalhista.

Muito lúcido é o recente posicionamento de Frei Xavier Plassat, Coordenador da Campanha Nacional da Comissão Pastoral da Terra (CPT) contra o trabalho escravo e integrante da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), que assim se manifestou sobre a questão do tráfico de pessoas e exploração do comércio do sexo:

“... coloca em evidência uma séria anomalia na política brasileira de combate ao tráfico humano: foram estabelecidas políticas, instituições e ferramentas separadas para tratar do combate ao trabalho escravo, de um lado, e tratar do enfrentamento ao tráfico de pessoas, do outro lado, como se essas duas frentes fossem conceitualmente e praticamente separadas de maneira estanque. A

atualidade nos confirma que não o são e nos obriga a retomar uma visão integrada e integral do fenômeno da escravidão moderna.

As características descritas no artigo 149 do Código Penal para criminalizar o trabalho análogo a de escravo aplicam-se rigorosamente também a situações de exploração sexual. Da mesma maneira é norma incorporada em nosso ordenamento jurídico, a partir da ratificação do Protocolo de Palermo, reconhecer na exploração sexual e no trabalho forçado algumas das possíveis finalidades do tráfico de pessoas, cujo enfrentamento é objeto do Protocolo.

De fato o texto de Palermo define o tráfico de pessoas como “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.” (Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/contrae-trabalho-escravo-e-exploracao-sexual/>> Acesso em 18/03/2013; ou em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/02/contrae-trabalho-escravo-e-exploracao-sexual/>> Acesso em: 25 fevereiro 2013)

Também na mesma situação se encaixam os estrangeiros sem autorização para trabalhar, inclusive aqueles vítimas do tráfico de pessoas. Quanto a estes últimos, a Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração - CNI nº 93, de 21 de dezembro de 2010, em seu art. 1º, autoriza a concessão de visto permanente ou permanência pelo prazo de um ano.

É claro que no caso do estrangeiro vítima de tráfico de pessoas, uma vez concedida a permanência no Brasil, estará o trabalhador imigrante com os requisitos para formar sua relação de emprego com o suporte contratual válido.

## **COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

Para melhor enfrentamento de casos concretos, é adequado que se estabeleçam convênios ou parcerias com os órgãos elencados no parágrafo 1º da citada resolução, de modo que a atuação estatal no socorro às vítimas e garantia de seus direitos imediatos seja implementada de forma rápida e eficaz. Afinal, até que o Ministério da Justiça se pronuncie sobre o visto permanente ou de permanência será necessário, em alguns casos, o afastamento das vítimas dos locais onde se encontram.

Nessa espécie de trabalho em condições análogas à de escravo temos, como exemplo, aquele prestado por trabalhadores imigrantes clandestinos, oriundos, principalmente, de outros países latino-americanos, como Bolívia, Paraguai e Peru.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem recebido, de forma crescente, denúncias de violência no ambiente de trabalho (servidão por dívida, trabalho forçado, maus-tratos, precárias condições de segurança e saúde, assédio moral e sexual, espancamentos, jornadas abusivas e outras violações de direitos humanos) relacionadas com o fluxo migratório irregular de trabalhadores estrangeiros, muitas vezes vítimas de tráfico de pessoas.

Na maioria das vezes, para chegar ao Brasil, esses trabalhadores acabam contraindo dívidas que são descontadas dos salários já baixos, acarretando situações de servidão e de restrição da liberdade de locomoção, por dívida. Essa situação se agrava em virtude do desconhecimento das leis nacionais e da falta dos documentos brasileiros, já que a maior parte dessa migração se dá informalmente, sem o controle das autoridades de fronteira.

Os exploradores dos escravos urbanos se aproveitam da fragilidade desses trabalhadores, distantes de casa e, geralmente, em situação irregular no Brasil, para pagar salários irrisórios por jornadas de trabalho extensas, oferecendo condições subumanas de residência e alimentação. Os trabalhadores ficam confinados em locais exíguos, laborando em precárias condições. Ali moram e trabalham submetidos a jornadas exaustivas, sem descanso, sem nenhum direito trabalhista, em ambiente perigoso e insalubre. Não é raro acontecerem agressões físicas e morais, ameaças e outras vulnerações. Para ficar apenas em um tipo de exemplo dessa situação, citamos os imigrantes

clandestinos que foram recentemente encontrados laborando em oficinas de costura, em plena São Paulo, trabalhando por mais de 14 horas diárias para ganhar valores próximos ao salário mínimo, ou mesmo abaixo deste, e sem as mais básicas condições de segurança e saúde.

As vítimas desse tipo de exploração se sujeitam ao desabrigo do Estado e essa relação se consuma porque os próprios trabalhadores se reconhecem na condição de imigrantes clandestinos; assim, tacitamente se curvam ao jugo de tais formas de trabalho, com receio de serem deportados.

Nos casos em que são encontrados trabalhadores estrangeiros ou nacionais submetidos à condição análoga à de escravo, normalmente se constata a ocorrência de migração irregular e, até mesmo, de tráfico de pessoas para fins econômicos. Obviamente, essa vítima encontra-se em situação vulnerável, ensejando procedimentos emergenciais e incisivos, por parte da Auditoria Fiscal do Trabalho, no sentido de proteger a vida e a integridade desse trabalhador. Diga-se mais uma vez que os procedimentos da Auditoria Fiscal do Trabalho devem ser articulados com os órgãos públicos envolvidos no atendimento às vítimas de tráfico de pessoas.

25

O compromisso pelos preceitos do Trabalho Decente, conforme preconizados pela Organização Internacional do Trabalho e pela defesa dos direitos humanos, independentemente da nacionalidade do trabalhador, devem sempre direcionar o trabalho desenvolvido pela fiscalização.

Ressalta-se que uma vez configurado o trabalho em condição análoga à de escravo, nem sempre haverá o tráfico de pessoas para fins econômicos, tanto no meio rural como urbano. Muitas vezes as vítimas residem há longo tempo no local onde ocorre a exploração do trabalho, não havendo, portanto, que se falar em tráfico de pessoas.

#### **4.1 Dimensões penais do tráfico de pessoas**

Como consequência do reconhecimento do Protocolo de Palermo pelo Brasil, houve, em 2005, por força de ação do Congresso Nacional, mudança na redação do art. 231 e acréscimo do art. 231A do Código Penal.

Por infelicidade, tal mudança não refletiu as amplas dimensões de tal prática delituosa, circunscrevendo-a apenas quando relacionada à exploração sexual.

Deste modo, importantes formas de exploração que utilizam o tráfico de pessoas como elo inicial de uma cadeia de acontecimentos que levarão à escravidão, deixaram de ser contemplados quando da alteração legislativa. Como consequência, não são poucos os agentes públicos ou estudiosos do tema que imaginam estar o tráfico de pessoas limitado apenas à dimensão para fins de exploração sexual.

Lembramos que o tráfico de pessoas, no caso brasileiro, também se expressará na legislação penal nos art. 206 (aliciamento de trabalhadores para trabalhar no exterior) e art. 207 (aliciamento de trabalhadores para trabalhar dentro do território nacional). Em ambos os casos, não aparecerá nos enunciados dos artigos a expressão «tráfico de pessoas», apesar de que a conduta a ser punida se refere exatamente a esta prática.

O melhor seria que a legislação pátria, ao tratar do tráfico de pessoas, o fizesse de forma sistêmica, de modo a permitir melhor compreensão sobre o fenômeno e garantir que todas as condutas relacionadas ao tráfico de pessoas sejam combatidas, em todos os seus matizes.

## 5. Trabalho escravo com suporte contratual válido

Com relação ao trabalho escravo urbano contemporâneo com a presença do suporte contratual válido, mais conhecido como “neoescravidão urbana”, há que se destacar algumas particularidades:

27

- 1) os trabalhadores nessa condição possuem contrato de trabalho válido (CTPS anotada ou não), não se estabelecendo, aqui, restrição ao direito do trabalhador de ir e vir, mas “tão somente” se impõe a este a submissão a condições degradantes de trabalho e/ou a jornadas exaustivas;
- 2) mesmo não tendo cerceamento no seu direito de ir e vir, ou, melhor dizendo, na sua liberdade de pôr fim ao contrato de trabalho, o trabalhador continua preso a este em razão, principalmente, de sua condição de vulnerabilidade social;
- 3) a maior parte desses trabalhadores se submete a alojamentos em condições degradantes ou a jornadas exaustivas como forma de garantir o trabalho;
- 4) a pedra de toque para se caracterizar o trabalho em condições análogas às de escravo é a afronta ao princípio constitucional de respeito à “dignidade da pessoa humana”.

A seguir apresentaremos as duas hipóteses de trabalho análogo ao de escravo mais comumente relacionadas à relação de emprego com suporte contratual válido.

## 6. Trabalho em condições degradantes

28

Como visto, a nova redação do artigo 149 do Código Penal redefiniu e ampliou a definição de trabalho escravo, trazendo consigo novos elementos caracterizadores, e, em consequência, o conceito de “trabalho escravo” foi ampliado. A “dignidade da pessoa humana” passou a assumir o fundamento maior para a proibição de todas as formas de redução do homem à condição análoga à de escravo, vez que, como já ressaltado anteriormente, a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado.

O direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais reconhecidos por nosso sistema constitucional, e está inscrito ao lado de outros direitos sociais no art. 6º da Constituição de 1988. Os direitos sociais são direitos que devem ser proporcionados pelo Estado visando garantir a qualidade de vida dos indivíduos, a possibilitar melhores condições de vida aos mais fracos e a realizar a equalização de situações sociais desiguais. Portanto, os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, objetivam proporcionar todos os meios para que as pessoas possam ser dignas.

Ainda segundo Brito Filho: “Dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade. Quando se fala em trabalho em que há

a redução do homem à condição análoga à de escravo, dessa feita, é imperioso considerar que restou violado o princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há trabalho decente se o homem é reduzido a essa condição..."

Nesse sentido, o ilustrativo entendimento jurisprudencial abaixo:

TRT/3ª REGIÃO – RECURSO ORDINÁRIO: RO 6. 00435-2008-042-03-00-5 (RO -19539/08)

*EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO - DANO MORAL COLETIVO. Na lição de Francisco Milton Araújo Júnior, "o dano moral pode afetar o indivíduo e, concomitantemente, a coletividade, haja vista que os valores éticos do indivíduo podem ser amplificados para a órbita coletiva. Xisto Tiago de Medeiros Neto comenta que 'não apenas o indivíduo, isoladamente, é dotado de determinado padrão ético, mas também o são os grupos sociais, ou seja, as coletividades, titulares de direitos transindividuais. (...)'. Nessa perspectiva, verifica-se que o trabalho em condições análogas às de escravo afeta individualmente os valores do obreiro e propicia negativas repercussões psicológicas em cada uma das vítimas, como também, concomitantemente, afeta valores difusos, a teor do art. 81, parágrafo único, inciso I, da Lei 8.078/90, haja vista que o trabalho em condição análoga à de escravo atinge objeto indivisível e sujeitos indeterminados, na medida em que viola os preceitos constitucionais, como os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), de modo que não se pode declinar ou quantificar o número de pessoas que sentirá o abalo psicológico, a sensação de angústia, desprezo, infelicidade ou impotência em razão da violação das garantias constitucionais causada pela barbárie do trabalho escravo" (in Dano moral decorrente do trabalho em condição análoga à de escravo: âmbito individual e coletivo - Revista do TST, Brasília, vol. 72, nº 3, set/dez/2006, p. 99).*

29

(...)

### MÉRITO

(...)

*Ora, a situação exposta configura, sem sombra de dúvida, ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, e o trabalho degradante chega a ser equiparado ao trabalho escravo, no art. 149 do Código Penal (...)*

*“Como se sabe, o trabalho constitui em sua essência fruto da atividade humana. Esta concepção resulta na necessidade de observância de condições mínimas necessárias à preservação da dignidade daqueles que participam das relações empregatícias. Tal fato foi positivado na Constituição Federal de 88, (...). Note-se que o fundamento constitucional não está assentado na previsão da dignidade em si. Na realidade, a dignidade constitui valor já emergente da própria natureza humana. O fundamento do Estado Democrático de Direito é a preservação, o respeito, à dignidade afeta a todo ser humano. (...) Primeiramente verificamos que a garantia constitucional está atrelada a um mínimo necessário a todos os homens. Veja-se que esse mínimo é insusceptível de qualquer discriminação, de forma que essas garantias mínimas são as mesmas para as pessoas que trabalham com serviços braçais ou exerçam altos cargos. (...) Esse reconhecimento da dignidade, em abstrato, finda por conduzir à concepção de que ela tem uma dupla face: de um lado, o poder de fazer escolhas, de exercitar a autonomia; de outro, o direito de ser respeitado enquanto homem pelo Estado e por toda a sociedade. (...) Transplantando esse raciocínio para o campo das relações de trabalho, temos que a preservação da dignidade do trabalhador, enquanto ser humano, é verificada, necessariamente, pelo cotejo de suas condições de trabalho. Nesse aspecto, registramos que não existe qualquer possibilidade de flexibilização daquilo que seria o míni-*

*mo necessário à preservação de sua dignidade. Não importa,(...), se estamos diante de um trabalhador humilde ou não. Fazemos esse registro para afastar por completo a falácia que vem sendo empregada por alguns segmentos sociais, no sentido de que as condições em que comumente são encontrados os trabalhadores no campo fazem parte da essência de suas atividades. (...) Não basta dar trabalho ao homem. É necessário que neste trabalho sejam concedidos direitos mínimos que lhe preservem a dignidade. A quebra deste mandamento resulta na caracterização do trabalho degradante. (...) A análise do trabalho degradante envereda pelas searas da igualdade, da liberdade e da legalidade. Trata-se da quebra de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, moradia, higiene, respeito e alimentação. (...) Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações em sua alimentação, higiene ou moradia, caracterizado está o trabalho em condições degradantes (Ribeiro Júnior, José Hortêncio. Tutela inibitória nas ações coletivas – instrumento eficaz na preservação da dignidade da pessoa humana e na erradicação do trabalho escravo ou degradante. In Ação coletiva na visão de Juízes e Procuradores do Trabalho. Organizadores: José Hortêncio Ribeiro Júnior [et al.]; São Paulo: LTr, 2006; p. 136/138).*

31

*Conforme se extrai dessa brilhante exposição, verifica-se que a dignidade dos trabalhadores analisados neste caso concreto foi invadida não apenas no que tange às condições de higiene, moradia e alimentação, mas também no que tange à autonomia, pois não tinham sequer dinheiro para pagar a passagem de volta ao Maranhão, ou seja, não tinham “escolha” (...)*

Ora, se a legislação brasileira estabelece o mínimo a ser respeitado, esse conjunto mínimo de direitos alicerça o que se entende por um trabalho decente, e, como tal, deve ser observado em toda relação de trabalho que se contratar, sem exceções.

Verifica-se que já existe, tanto na doutrina como na jurisprudência, uma noção consolidada de trabalho decente abrangendo liberdade, não discriminação, proteção social básica, justa e adequada remuneração e respeito a normas de segurança e saúde no trabalho.

A escravidão no meio urbano manifesta-se de forma peculiar, com algumas diferenças da configurada na área rural, porém também fundamentada na prática da submissão dos trabalhadores a diversas ilicitudes, tanto da área trabalhista quanto da área de saúde e segurança, numa complexa e diversificada prática de irregularidades que, em conjunto ou mesmo isoladamente, avilta a dignidade humana e caracteriza a condição de trabalho análoga à de escravo, segundo tipificação dada pelo artigo 149 do Código Penal.

De fato, na experiência acumulada pelo Ministério do Trabalho e Emprego no meio urbano, até o momento atual, tal prática tem sido identificada em alguns ramos de atividade econômica, especificamente o da construção civil, o de confecções, o de transporte coletivo, de valores e de mercadorias. A degradância pode restar caracterizada pelo meio e pelas condições de trabalho, devendo a Auditoria Fiscal do Trabalho estar atenta para o descumprimento das obrigações relacionadas à saúde e segurança dos obreiros que a configurem, em especial: não adoção de medidas de proteção, coletivas e individuais em face dos riscos ocupacionais; não adoção de ações de saúde; não fornecimento de água potável no local da prestação do trabalho; áreas de vivência precárias ou inexistentes nos locais de trabalho.

Mas, no meio urbano, será nas condições de alojamento que se observará, mais comumente, a caracterização da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo. Neste sentido, sempre que houver o fornecimento de alojamento pelo empregador, este local deverá ser objeto prioritário de fiscalização.

Quanto à caracterização de condições degradantes de alojamento, esta se estabelece pela inexistência dos elementos mais básicos para tal área de vivência e, por conseguinte, pelo não atendimento aos requisitos técnicos legalmente estabelecidos. Trata-se, habitualmente, de locais/estruturas

rústicos, precários e/ou improvisados usados como “alojamentos”, muitas vezes “construídos”/“montados” pelos próprios trabalhadores, nos quais eles ficam expostos à falta de segurança e a riscos à sua saúde. Desse modo, nesses locais/estruturas, usualmente encontrados em precário estado de “construção”/“montagem”/conservação e de higiene e limpeza, assim como em precária condição sanitária, inclusive em seu entorno, verifica-se ainda:

- » Não coleta diária do lixo e destinação adequada do mesmo, sendo ele frequentemente queimado pelos próprios trabalhadores, toda essa situação agravando a já usual condição sanitária precária;
- » Não contratação de empregado para a limpeza e higienização dos cômodos usados como alojamento, ficando esta a cargo dos próprios trabalhadores alojados, após cumprimento da jornada de trabalho. Situação agravada quando ocorre frequente prorrogação da jornada de trabalho, até mesmo além do limite legal;
- » Paredes e/ou cobertura e/ou piso que não atendem às características estipuladas em normas, seja na NR-18 (Construção Civil), seja na NR-24 (outros setores econômicos na área urbana), com corriqueiro comprometimento da resistência estrutural, estado de limpeza e asseio, vedação, ventilação, proteção contra intempéries, conforto térmico, proteção contra animais peçonhentos, etc.;
- » Área disponibilizada em cada cômodo incompatível com o número de trabalhadores (superlotação), comprometendo as vias de circulação, a organização e limpeza do cômodo/quarto, assim como a ventilação;
- » Ventilação inadequada, comprometendo o conforto térmico e propiciando a transmissão de doenças infectocontagiosas, em especial as de transmissão por via respiratória;
- » Vedação precária, expondo os trabalhadores às intempéries (em especial, chuvas e ventos) e às oscilações de temperatura (em especial, ao frio), além de possibilitar o ingresso de insetos, roedores e outros animais de pequeno porte, animais peçonhentos (em especial, escor-

pião e ofídios), expondo-os, dessa forma, a riscos biológicos diversos, alguns passíveis de provocar agravos à saúde relacionados ao trabalho agudo e, mesmo fatais, tais como leptospirose, hantavirose, acidentes com animais peçonhentos, além do risco de contrair alguma zoonose, dada a presença, por exemplo, de gatos e cães, potenciais hospedeiros de patologias diversas.

- » Instalações elétricas precárias, não protegidas, muitas vezes dispostas sobre estruturas de fácil combustão (madeira), com iluminação inadequada, quadro de distribuição exposto a intempéries, ligações diretas, condutores elétricos energizados expostos, emendas feitas com material inadequado (meros pedaços de plástico) e outras improvisações, gerando risco de choques elétricos, curtos-circuitos e, mesmo, de incêndios. O risco de incêndio é ainda frequentemente agravado pela presença, nos cômodos, de fogões com botijões de GLP e/ou ebulidores e, mesmo, artefatos precários e improvisados, feitos com latinhas metálicas reaproveitadas e usando álcool, todos eles usados para preparo e aquecimento de café, alimentos e refeições. Além disso, o combate ao incêndio inicial encontra-se, usualmente, prejudicado pela inexistência de extintores de incêndio nesses locais.
- » Locais de alojamento não dotados de armários para guarda dos pertences pessoais, obrigando os trabalhadores à improvisação, ficando os objetos (dentre eles víveres alimentícios, comprados pelos trabalhadores com o intuito de garantir acesso à alimentação além dos horários previstos ou, mesmo, para complementar as refeições oferecidas), dependurados em varais (cordas amarradas em pregos) e/ou “prateleiras” – meras tábuas rústicas de madeira pregadas nas paredes e/ou em caixas de papelão depositadas diretamente no piso, toda esta situação comprometendo ainda mais a organização e a limpeza dos cômodos, além de atrair insetos, roedores, animais peçonhentos e outros, como cães, por exemplo;
- » Locais de alojamento não dotados de camas, sendo frequentemente disponibilizados apenas pedaços de espuma, colocados diretamente

no piso ou, então, artefatos/estruturas rústicos de madeira para servirem de “camas”, muitas vezes feitos pelos próprios obreiros, frágeis, sem acabamento, sem rigidez, na maioria das vezes em formato de “cama dupla – beliche”, sem proteção lateral e sem escada de acesso, com colchões fora dos padrões estabelecidos, todos – espumas e colchões - sempre em precário estado de conservação, limpeza e higiene, com comprometimento da qualidade do sono e, por conseguinte, do descanso dos trabalhadores alojados;

- » Não fornecimento de lençol, fronha, travesseiro e cobertor, em se tratando da indústria da construção, obrigando os trabalhadores a adquiri-los com recursos financeiros próprios, além de o empregador não se responsabilizar por sua higienização, fato muitas vezes agravado por este também não garantir lavanderia no canteiro de obra, área de vivência obrigatória no caso de trabalhadores alojados. Em decorrência, usualmente verifica-se roupas de cama de baixa qualidade, em número insuficiente e, conseqüentemente, em precário estado de limpeza, haja vista a necessidade de custeio das mesmas pelos trabalhadores, o próprio estado de sujeira dos cômodos e as condições desfavoráveis de mantê-las de forma higiênica;
- » Comumente, a precariedade dos locais/estruturas disponibilizados como “alojamentos” estende-se a outras áreas de vivência que também não atendem aos requisitos técnicos estipulados em normas, sendo, de forma geral, improvisadas e inadequadas e estando, via de regra, em precárias condições de conservação, limpeza, asseio e higiene e em precárias condições sanitárias. Assim, por exemplo, é usual as instalações sanitárias encontrarem-se imundas, com odor fétido, sem as paredes e/ou cobertura e/ou piso estipulados em normas, com instalações elétricas precárias, sem ventilação, com gabinetes não dotados de portas, chuveiros elétricos sem o devido aterramento elétrico, vasos sanitários/bacias turcas impregnados de sujeiras, inclusive fezes humanas, não haver suportes para sabonete e cabides para toalha. Além disso, é também comum o uso das instalações sanitárias em substituição a vestiário,

área de vivência obrigatória nos canteiros de obra, para trabalhadores não alojados e em estabelecimentos que exigem troca de roupa ou uso de uniforme. Nessa situação, usualmente, os requisitos técnicos específicos para a área de vivência denominada vestiário não são atendidos, em particular as dimensões, a área de ventilação, a disponibilidade de armários e bancos em número e com as características estipulados, dentre outros. O mesmo sucede em relação às cozinhas e aos locais de refeição, também frequentemente encontrados em precário estado de conservação, higiene e limpeza, sem paredes e/ou cobertura e/ou piso nas características estipuladas em normas, sem coleta e destinação adequada do lixo, com instalações elétricas precárias, com botijões de GLP em seu interior, sem instalações sanitárias exclusivas para uso dos trabalhadores que laboram na cozinha, dentre outras irregularidades. Depara-se ainda com a inexistência de áreas de vivência exigidas em normas, como, por exemplo, lavanderia e área de lazer para trabalhadores alojados, no caso da indústria da construção. A não garantia da lavanderia ou sua improvisação, dissonante com os requisitos técnicos para tal área de vivência, compromete a higienização das roupas de uso pessoal dos trabalhadores, inclusive roupas de cama e banho, contribuindo para mantê-los submetidos a precárias condições de limpeza e higiene. Já a inexistência de área de lazer determina que o convívio social dos trabalhadores ocorra nos cômodos utilizados como quartos, comprometendo ainda mais sua organização e limpeza, inclusive pelo preparo e consumo de víveres alimentícios em seu interior, além de onerá-los financeiramente ao serem obrigados a adquirir, por exemplo, eletrodomésticos (televisão e rádios), a fim de ter acesso a algum tipo de lazer, muito especialmente em caso de trabalhadores migrantes;

- » Não fornecimento de água potável, nos locais de alojamento e/ou nos locais de refeição, expondo os trabalhadores a diversos agravos à saúde decorrentes do não acesso à água potável, em especial a doenças infectocontagiosas, tais como hepatite aguda, parasitoses intestinais, quadros de diarreia e disenteria, uma vez que a água não potável constitui-se em veículo para diversos micro-organismos patogênicos.

Concluindo, é na constatação da ausência de condições mínimas de higiene e de morada, com aviltamento da dignidade dos trabalhadores envolvidos, que se caracterizará a submissão de trabalhadores a condições degradantes, hipótese de trabalho em condição análoga à de escravo. Ressalta-se que tal conclusão ocorrerá sempre após uma investigação criteriosa apoiada em inspeções, com registro fotográfico e também em depoimentos.

Importante abordar a ocorrência de situação de risco grave e iminente em condição de alojamento e trabalho degradante. Ainda que tenham conceitos próprios e específicos e, portanto, degradância e risco grave e iminente não se confundam, é frequente que a prática de irregularidades trabalhistas, que caracterizam a primeira, determine também situação de risco grave e iminente, ou seja, gere condição ou situação que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física dos trabalhadores atingidos, em face das condições de alojamento às quais estes são submetidos. De fato, em geral, identificam-se diversas irregularidades, que, em conjunto, colocam em risco não só a segurança e saúde, mas também a vida dos trabalhadores, haja vista o risco de ocorrência tanto de acidentes de trabalho como de doenças agudas relacionadas ao trabalho decorrentes das condições degradantes de alojamento e, portanto, de vida. Ou seja, a gravidade e precariedade das condições de alojamento poderão caracterizar não apenas trabalho degradante, mas também situação de risco grave e iminente. Em tais casos, devem ser tomadas tanto as condutas advindas da caracterização da submissão de trabalhadores a condições degradantes quanto da situação de risco grave e iminente, com lavratura do Termo de Interdição dos locais/estruturas utilizados como alojamento.

Ressalte-se, ainda, que o conceito de “condições degradantes de trabalho” vem sendo ampliado, não mais se restringindo à inobservância das normas básicas de segurança e saúde no trabalho, mas também considerando atributos que impactam diretamente nesse aspecto. De forma que devem ser incluídas, nesse conceito, todas as demais questões relacionadas com o meio ambiente de trabalho, inclusive as relacionadas à jornada de trabalho e aos intervalos de descanso, vez que a limitação da jornada também se caracte-

riza como um dos indicadores de segurança e saúde e de trabalho digno, ao permitir ao trabalhador não somente recuperar-se de desgastes advindos do trabalho, mas também dedicar-se a si próprio, à sua família, às atividades religiosas, à sociedade, às questões políticas, sem o que não há como se falar em existência de condições mínimas necessárias à preservação de sua dignidade.

## 7. Jornada exaustiva de trabalho

Para buscar se caracterizar o que é uma jornada exaustiva de trabalho é necessário avaliar, com um olhar crítico, a jornada de trabalho e os períodos de descansos tendo por prisma os direitos humanos.

39

Há de se levar sempre em consideração que o trabalhador, ao colocar parte de seu tempo à disposição do empregador para a execução dos serviços exigidos na relação laboral, não perde a sua qualidade de pessoa humana, não podendo, portanto, ser submetido a jornadas de trabalho que, por sua duração ou intensidade, impliquem danos à sua saúde e/ou obstáculos ao seu desenvolvimento humano e social.

Nesse contexto, o conceito de saúde a ser adotado há de ser o da Organização Mundial de Saúde – OMS – segundo o qual “saúde é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade.” (grifamos)

### 7.1 Fundamentos para a limitação da jornada de trabalho

#### 7.1.1 Fundamento biológico

O excesso de tempo de trabalho, decorrente de jornadas extensas ou sem as pausas adequadas, leva à fadiga física e psíquica, elevando significa-

tivamente o risco de acidentes de trabalho, de doenças profissionais e outras morbidades, fato cientificamente comprovado. Obviamente, a prática rotineira de horas extras maximiza o problema.

Conforme preleciona José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva<sup>1</sup>, “com efeito, o esforço adicional, como ocorre, por exemplo, no trabalho constante em horas extraordinárias, aciona o consumo das reservas de energia da pessoa e provoca o aceleração da fadiga, que pode deixá-la exausta ou esgotada. Ademais, se não há o descanso necessário para a recuperação da fadiga, esta se converte em fadiga crônica, o que pode levar a doenças que conduzem à incapacidade ou inclusive à abreviação da morte. Daí que o excesso de tempo de trabalho deságua no surgimento de doenças ocupacionais e inclusive de acidentes do trabalho, o que pode levar à morte do trabalhador. E não é somente a fadiga muscular que desencadeia o problema de saúde, pois a continuidade do uso dos músculos extenuados conduz à irritação do sistema nervoso central. Finalmente, a continuidade dessa “operação” produz tamanho desgaste que dá origem à fadiga cerebral, com as suas consequências perniciosas ao organismo humano.”

40

O citado autor desenvolveu importantíssimo estudo científico visando descobrir, a partir do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – o NTEP, os índices reais ou mais aproximados das doenças ocupacionais no Brasil, desencadeadas pelas jornadas exaustivas e verificou que um número expressivo de doenças ocupacionais não tem sido declarado pelas empresas. A partir dos dados obtidos, constatou-se uma diferença de mais de 1.000% entre as doenças não declaradas e os dados oficiais. Buscou, ainda, identificar as atividades econômicas que registraram o maior índice de doenças não declaradas e a correlação de tais atividades ou setores empresariais com as excessivas jornadas de trabalho.

O estudo do autor constitui uma importante ferramenta para o planejamento das ações a serem implementadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho no intuito de coibir a prática das jornadas exaustivas.

<sup>1</sup> OLIVEIRA SILVA, J. A. R. A flexibilização da jornada trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Artigo. <http://www.sinait.org.br/arquivos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf>

### 7.1.2 Fundamento econômico

Esse fundamento alicerça-se na crença de que as limitações impostas às jornadas de trabalho e à realização de horas extras se traduz num aumento de postos de trabalho, diminuindo o desemprego. A mecanização do trabalho iniciada com a Revolução Industrial, a par dos efeitos perniciosos à saúde dos trabalhadores, gerou outro efeito perverso: o desemprego estrutural, originado pela mecanização. Tal efeito foi agravado na sociedade pós-industrial, vez que a automação e a robotização aceleradas dos meios de produção trouxeram, sem dúvida, uma nova realidade, passando as máquinas não mais apenas a colaborar na produção, mas elas próprias a produzirem sozinhas, aumentando significativamente o desemprego estrutural.

Em seu relatório Tendências Mundiais de Emprego 2013, a OIT demonstra grande preocupação com as atuais taxas de desemprego, afirmando que, em 2012, o desemprego atingiu 197 milhões de pessoas no mundo e estimando que, em 2013, este número deve ultrapassar os 202 milhões de pessoas (o recorde absoluto do número de desempregados data de 2009, com 199 milhões).

41

Portanto, mais atenção se deve dar à limitação das horas suplementares, vez que, se estas não forem efetivamente controladas e limitadas, poderá acontecer fenômeno semelhante ao ocorrido no Brasil após 1988, quando a Constituição Federal estabeleceu a redução da jornada normal de trabalho máxima, de 48h para 44h semanais. Esperava-se que a redução da jornada implicasse a geração de muitos postos de trabalho. A Constituição Federal de 1988, entretanto, deixou espaço para a realização legal de um grande número de horas suplementares, sob o argumento de que o aumento do valor do adicional de horas extras constituiria um desestímulo à sua realização. Mas, o mero incremento do adicional sobre as horas extras estabelecido pela Constituição não se mostrou eficaz para desestimular a realização de trabalho em sobrejornada, já que os empresários tendem a continuar utilizando as horas extraordinárias e a repassar o custo adicional para o preço do produto ou serviço. Assim, o que se verificou na prática foi um aumento significativo no número de trabalhadores laborando acima da jornada constitucional máxima. Segundo o DIEESE, entre

1985 e 1988, a média de assalariados da indústria que trabalhavam acima da jornada legal na Grande São Paulo era de 20%, enquanto, em 2003, cerca de 44% dos trabalhadores de São Paulo faziam jornadas superiores a 44 horas semanais.

Entretanto, se adotar uma visão mais abrangente e menos imediatista sobre o elasticamento da jornada, há de se enxergar que a redução das horas suplementares pode se revelar também sob o prisma econômico, benéfica tanto aos trabalhadores quanto aos empresários. Aos primeiros, porque o abusivo número de horas extras prejudica a geração ou manutenção dos postos de trabalho, além de ser uma questão de saúde como abordado no subitem anterior. Aos últimos, porque eleva o próprio custo da atividade empresarial, por via do pagamento de adicionais, queda da produtividade, maior rotatividade da mão de obra, aumento de acidentes de trabalho, de doenças profissionais, de afastamentos do trabalho em razão de outras moléstias causadas pelo estresse laboral, além dos custos originados por processos trabalhistas.

42

### 7.1.3 Fundamento social

O outro fundamento importante para a limitação da jornada de trabalho tem caráter social, vinculado ao respeito à dignidade da pessoa humana e se traduz em dois aspectos: na garantia do direito ao trabalho e na garantia de um tempo livre destinado ao seu desenvolvimento pessoal e social.

Evidentemente, o primeiro passo na conquista da dignidade é a oportunidade de emprego. O desemprego causado pela máxima exploração possível do trabalho humano tem efeitos sociais deletérios, pois, sem trabalho, o ser humano não consegue garantir sequer a sua subsistência, o que causa danos não só aos trabalhadores, mas à sociedade como um todo.

No relatório Tendências Mundiais de Emprego 2013, a OIT expressa uma grande preocupação, também, com a taxa de desemprego entre os jovens, sendo que um dos pontos considerados preocupantes no âmbito do desemprego entre jovens é o tempo prolongado que ficam afastados do trabalho. As consequências mais sérias disso, segundo a OIT, são a desmotivação e o afastamento do mercado laboral. “Ter a experiência de períodos de de-

semprego longos ou abandonar o mercado de trabalho no começo da carreira profissional prejudica as perspectivas a longo prazo, o que contribui para a erosão da qualificação profissional e social e impede que os jovens acumulem experiência laboral". Inquestionáveis, pois, os efeitos deletérios dessa situação para toda uma geração de trabalhadores e para a sociedade como um todo.

O segundo aspecto refere-se ao fato de que o homem não pode ser visto apenas como um trabalhador, mas como um ser humano, membro de uma família e de uma comunidade. E é essa condição de ser humano que determina a necessidade de que lhe seja concedido um razoável tempo livre para que possa se dedicar à família, às atividades sociais, políticas, religiosas, culturais, recreativas, enfim, ao seu desenvolvimento pessoal e social.

Assim, há necessidade de se reduzir a jornada efetiva de trabalho para que se propicie que uma quantidade maior de trabalhadores tenha acesso a um meio de garantir sua subsistência e conquistar a sua dignidade.

43

## **7.2 Impactos sociais das mudanças nos métodos de produção e organização do trabalho na era moderna**

Ao longo dos últimos quinhentos anos, o prolongamento da jornada até o limite da possibilidade física, a intensificação do ritmo de trabalho procurando a identidade de homem e máquina, a redução até a eliminação total de intervalos ao longo da jornada, o trabalho noturno, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, o trabalho nos feriados e fins de semana têm implicado severos impactos tanto para os trabalhadores como para a sociedade. A busca desenfreada pelo maior lucro empresarial possível propiciou o surgimento de jornadas extenuantes de trabalho. As longas e exaustivas jornadas praticadas durante a revolução industrial causaram, na classe trabalhadora, uma degradação física de proporções inéditas e catastróficas, fato reconhecido, ainda durante o século XIX, nos relatórios oficiais de saúde pública inglesa, levando à conclusão de que há uma necessária relação entre a limitação da jornada de trabalho e a saúde dos trabalhadores. Tal situação motivou a fixação progressiva de uma regulação do tempo de trabalho cujo objetivo fundamental foi a proteção à saúde dos trabalhadores.

Visando explicitar o motivo da importância de se fixar limites para a jornada de trabalho, apresentaremos, a seguir, os impactos das jornadas exaustivas em dois momentos emblemáticos para as condições de trabalho, quais sejam, a Revolução Industrial (iniciada no século XVIII) e a chamada Revolução Pós-Industrial (iniciada no século XX).

### 7.2.1 Na Revolução Industrial

É certo que o homem sempre precisou trabalhar para viver. Primeiro para obter seu alimento, já que antes da civilização não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. A certa altura, percebeu que poderia colocar outras pessoas para fazer seus serviços, passando a escravizar e, mais modernamente, assalariar outras pessoas para realizá-los. E quando não são os próprios beneficiários dos serviços os que o realizam, mas terceiros a eles subjugados, surge, inevitavelmente, a exploração do trabalho humano, sempre no intuito de extrair dos trabalhadores o máximo que eles possam suportar, o que, invariavelmente, implica a exigência de extensas e exaustivas jornadas de trabalho.

44

Nesse sentido há que se citar os impactos gerados pela Revolução Industrial, que mudou drasticamente tanto o modo de produzir e acumular riquezas, quanto as condições de trabalho. Esta nova estrutura de produção, focada na mecanização do trabalho, quebrou todos os paradigmas existentes e trouxe, como consequência, uma explosão na oferta de mão de obra. Grande parte do trabalho humano foi substituída pelas máquinas, fato que resultou em uma drástica redução na já precária qualidade de vida das pessoas. A força de trabalho passou a ser tratada como simples mercadoria, não havendo a menor preocupação com o ser humano que a ofertava.

À medida que a industrialização invadia o setor produtivo, os trabalhadores eram submetidos a jornadas de trabalho estafantes, exercendo atividades perigosas e insalubres, em ambientes nocivos à saúde, desprovidos de condições sanitárias e de higiene. Trabalhavam em minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, fábricas de cerâmica e fábricas de tecelagem, sem qualquer limite ou proteção social.

Há de se observar que se propalava que as relações entre patrões e operários eram pautadas pela autonomia da vontade e pela liberdade de

trabalho, que supostamente estabelecia a igualdade entre patrões e operários. Mas, na prática, restaram favorecidos exclusivamente os primeiros, já que uns e outros não tinham as mesmas oportunidades. Enquanto os patrões auferiam enormes lucros e acumulavam riquezas, os trabalhadores (homens, mulheres e crianças), submetidos a esta nova ordem, acabavam realizando seus serviços pela própria subsistência, recebendo salários muito baixos, sob péssimas condições de trabalho, cumprindo jornadas extremamente longas.

Não se trabalhava mais “apenas” de sol a sol”, mas também no horário noturno. O limite da jornada era o limite das forças dos trabalhadores, o que implicava jornadas de até 18 horas diárias. A par das jornadas extensas, tiveram os trabalhadores ainda de aprender a trabalhar no ritmo das máquinas, que obrigavam os operários a trabalhar mais rápido e de maneira regular e ininterrupta (ou seja, sem descanso) de forma que o trabalho rendesse.

Assim, além do aumento extensivo da jornada de trabalho (relacionado ao lapso temporal em que o trabalho é prestado) houve um aumento na intensidade da jornada (relacionado ao ritmo em que as tarefas deveriam ser realizadas). Obviamente, quanto maior a intensidade do trabalho, menor o tempo em que ocorre a exaustão. E os trabalhadores ainda eram tidos por negligentes e insubordinados pelos seus empregadores se não fossem capazes de cumprir a jornada estabelecida - mesmo que tal se desse pela exaustão física - sendo submetidos a castigos e punições.

Ao transformar as condições materiais e humanas do trabalho, a Revolução Industrial gerou uma série de problemas em grande escala, como, por exemplo, o surgimento de um enorme contingente de trabalhadores miseráveis e doentes, teoricamente “livres”, mas, na realidade, verdadeiros escravos, vez que, aprisionados pelas degradantes condições de trabalho a que eram submetidos, não lhes sobrava nem tempo nem forças para o desenvolvimento físico, pessoal e social. Saliente-se, ainda que, durante muito tempo não havia leis para regular a proteção dos trabalhadores e, muito menos, limitar a duração diária da jornada de trabalho, mas havia leis que puniam com a prisão ou outras sanções o operário que abandonasse o patrão.

Essa perversa forma de exploração do trabalho humana foi exposta por Karl Marx<sup>2</sup> que, na obra *O Capital*, fez um minucioso estudo dos ramos da indústria inglesa nos quais não havia limites legais de jornada de trabalho, reportando-se a inúmeros trechos dos relatórios oficiais de saúde pública inglesa sobre os efeitos negativos das extensas jornadas de trabalho, salientando o imenso sofrimento e estado de degradação humana a que deram origem. Em alguns trechos há até mesmo o reconhecimento de que tais condições reduziram os trabalhadores à condição de escravos urbanos.

A título ilustrativo, transcrevemos, abaixo, alguns trechos em destaque na obra mencionada:

*«os nossos escravos brancos, a quem se faz trabalhar até à sepultura, [...] definham e morrem em silêncio.»*

*«Cada geração sucessiva de oleiros é mais anã e menos robusta do que a precedente» ... «Desde que há 25 anos começou a sua clínica entre os oleiros, observou uma acentuada degeneração, especialmente manifesta numa diminuição de estatura e envergadura»... «Enquanto classe, os oleiros, tanto homens como mulheres, representam uma população degenerada, tanto física como moralmente. Eles são, em regra, atrasados no crescimento, de compleição doentia, e frequentemente malformados no peito; envelhecem prematuramente, e certamente vivem pouco tempo... (grifamos)*

*«O senhor Broughton, como presidente de uma reunião realizada no salão municipal de Nottingham a 14 de janeiro de 1860, declarou que na parte da população ligada ao negócio das rendas havia um montante de privação e sofrimento desconhecidos no mundo civilizado... Às duas, três ou quatro horas da manhã, crianças de nove ou dez anos são arrancadas das suas camas esqueléticas e compelidas a trabalhar para a mera subsistência*

<sup>2</sup> KARL MARX. *O Capital* - Crítica da Economia; Política, Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Terceira Secção: A Produção da mais-valia absoluta. Oitavo capítulo: O dia de trabalho.

*até às dez, onze, doze horas da noite, enquanto os seus membros definham, a sua compleição minguava, os seus rostos empalidecem e a sua humanidade mergulha absolutamente num torpor pétreo, inteiramente horrível de contemplar [...]» (grifamos)*

*«O sistema, tal como o Rev. Montagu Valpy o descreve, é um sistema de escravatura não mitigada, socialmente, fisicamente, moralmente e espiritualmente... O que se há de pensar de uma cidade que convoca uma reunião pública para peticionar que o período de trabalho para os homens seja diminuído para dezoito horas por dia?... » (grifamos)*

*«O Comitê crê que as horas de trabalho estão limitadas por leis naturais, que não podem ser impunemente violadas [...] O Comitê crê que qualquer trabalho contínuo para além de 12 horas por dia invade a vida doméstica e privada do operário e conduz assim a resultados morais desastrosos que interferem com o lar de cada um, e à negligência dos seus deveres familiares como filho, irmão, esposo e pai. Esse trabalho acima de 12 horas tem tendência para minar a saúde do operário, e assim leva a envelhecimento e morte prematuros, a grandes danos nas famílias dos operários desse modo privadas do cuidado e do apoio do chefe de família quando era mais requerido.»*

47

Essa brutal realidade social deu início à luta dos trabalhadores pela diminuição da jornada de trabalho. As primeiras leis trabalhistas visavam justamente limitar a jornada de trabalho.

Violentas greves e lutas de trabalhadores, aliadas ao avanço da doutrina socialista proposta por Marx, causaram uma verdadeira “ebulição social”. E o medo das consequências dessa situação foi tanto que levou até mesmo a Igreja (que tradicionalmente sempre apoiou o patronato) a intervir na situação visando impedir a proliferação das ideias marxistas e a preservar o poderio religioso, ante a radicalização enfrentada à época. Para tal, o Papa Leão XIII, publicou a Encíclica *Rerum Novarum* - uma carta aberta a todos os bispos, debatendo

as condições das classes trabalhadoras. Essa encíclica nasceu com uma missão principal: conciliar o que parecia inconciliável, forçando o Estado a intervir no liberalismo decadente, impedindo, com isso, a proliferação das ideias marxistas, preservando o poderio religioso, ante a radicalização enfrentada à época.

Deve-se destacar os seguintes trechos dessa encíclica:

*“Não é justo nem humano o exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem é limitada como sua natureza. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em vez se suspenda para dar lugar ao repouso... Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo de que as forças os permitam” [...]*

*“que os patrões esmagam os trabalhadores sob o peso de exigências iníquas, ou desonram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes; que atentam contra a sua saúde por um trabalho excessivo e desproporcionado com a sua idade e sexo: em todos estes casos é absolutamente necessário aplicar em certos limites a força e autoridade das leis. [...]*

*“O trabalho muito prolongado e pesado e uma retribuição mesquinha dão, não poucas vezes, aos operários, ocasião de greves. É preciso que o Estado ponha cobro a esta desordem grave e frequente, porque estas greves causam dano não só aos patrões e aos mesmos operários, mas também ao comércio e aos interesses comuns; e em razão das violências e tumultos, a que de ordinário dão ocasião, põem muitas vezes em risco a tranquilidade pública. O remédio, portanto, nesta parte, mais eficaz e salutar é prevenir o mal com a autoridade das leis, e impedir a explosão, removendo a tempo as causas de que se prevê que hão de nascer os conflitos entre os operários e os patrões. (Papa Leão XIII, 1891)*

Bem claro fica o caminho indicado pela Igreja para coibir a opressão aos trabalhadores: a lei. Apontava a encíclica alguns dos principais proble-

mas e condutas patronais a serem combatidas, e, também, que era o “trabalho excessivo” uma das principais causas das greves, que ameaçavam a tranquilidade pública, sendo, portanto, dever do Estado intervir para prevenir o “mal”, fazendo, para tanto, uso da autoridade das leis.

Foi, portanto, o receio de ruptura do já desgastado tecido social que levou os Estados a reconhecerem que não havia equilíbrio na correlação de forças entre capital e trabalho, sendo imprescindível a sua intervenção nas relações de trabalho, estabelecendo mecanismos de proteção aos trabalhadores, principalmente quanto à extensão da jornada.

Há de se destacar a importância da organização dos trabalhadores em sindicatos na conquista de melhores condições de trabalho. Durante a Primeira Guerra Mundial, por exemplo, os sindicatos de trabalhadores começaram a se mobilizar para que o futuro Tratado de Paz contivesse um estatuto com normas de proteção ao trabalhador. E conseguiram, vez que, na Parte XIII do Tratado de Versalhes, foi criada a OIT, que foi um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores, do ponto de vista internacional.

49

E já na primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho organizada pela OIT, em 1919, foi aprovada a Convenção sobre as Horas de Trabalho na Indústria (convenção núm. 1), fixando a jornada máxima de oito horas diárias e 48 horas semanais, e fazendo restrições ao trabalho extraordinário.

### **7.2.2 Impactos da Revolução Pós-Industrial**

Vimos a importância da limitação da jornada de trabalho para os seres humanos, pois as primeiras leis protetivas de seus direitos trabalhistas foram justamente as que estabeleceram limites à extensão da jornada, dando origem ao surgimento do próprio Direito do Trabalho.

Seria de se esperar que, a partir do reconhecimento dos efeitos nefastos das condições de trabalho originadas pela Revolução Industrial, houvesse uma gradual e constante melhoria nas condições de trabalho. Na verdade, isso de fato ocorreu em vários países, principalmente nos países europeus, que vivenciaram o chamado “Welfare State”, ou Estado de bem-estar social,

mercado pela forte interferência do Estado na economia (como garantidor do bom funcionamento do mercado) e pela defesa dos direitos dos cidadãos na saúde, no trabalho, etc.

Nas últimas décadas, entretanto, tem ocorrido grandes mudanças na política, na economia, nos meios de produção e na organização das empresas. Sob o discurso de que o Estado é incapaz de gerir com eficiência a economia, o que se tem visto é uma crescente diminuição do papel do Estado como garantidor dos direitos sociais. Um dos efeitos perversos desse ideário tem se traduzido em uma forte flexibilização nas relações de trabalho, que na prática se traduz na subtração de direitos sociais e trabalhistas, incluindo aqueles minimamente assegurados, como a limitação da jornada.

Assim, na sociedade atual, marcada por mudanças radicais no sistema produtivo, nos processos de trabalho, nos modelos de gestão, nas relações de trabalho, sempre em busca da máxima produtividade, o que temos verificado é a desestabilização das concepções arduamente instituídas visando à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e a desregulamentação do mercado de trabalho. Sobre as consequências dessa desregulamentação afirma, com propriedade, Margarida Barreto<sup>3</sup> que “a desregulamentação do mercado de trabalho impôs mudanças importantes à vida dos trabalhadores como, por exemplo, a erosão dos direitos sociais e reformas do contrato de trabalho; desaparecimento de postos de trabalho e sobrecarga de tarefas; exposição a múltiplos riscos e falta de segurança no trabalho; crescimento do setor informal e aumento do subemprego ou/e bicos; precarização das condições de trabalho e baixos salários; desemprego massivo e aumento da miséria urbana.”

a) Intensificação do trabalho e novos padrões de adoecimentos

As inovações tecnológicas - tais como a automação, a robotização, a utilização intensiva da tecnologia da informação - e as mudanças ocorridas nos processos, na organização e na gestão do trabalho estabeleceram um novo padrão de adoecimento dos trabalhadores. As inovações tecnológi-

<sup>3</sup> BARRETO, Margarida. Pressão e opressão nas relações de trabalho: uma avaliação necessária para prevenir adoecimentos. Artigo publicado em Hora Extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto/São Paulo: CUT Brasil, 2006.

cas passaram a exigir que os trabalhadores, para se adequarem aos meios de produção, realizassem movimentos precisos e repetitivos, num tempo padrão, fato que levou as Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER-DORT) assumissem dimensões epidêmicas.

Mais modernamente, entretanto, tem-se constatado novo padrão de adoecimento dos trabalhadores, caracterizado pela ocorrência de transtornos mentais, como, por exemplo, depressão, estresse, síndrome do pânico, síndrome de burnout, dentre outros, que, em situações extremas, têm levado os trabalhadores ao suicídio.

Estas doenças têm sido associadas ao avanço do modelo de produção chamado de “toyotismo” ou “produção enxuta” e por novos sistemas de gestão.

O modelo de produção enxuta surgiu no Japão e por ter proporcionado grandes ganhos de produtividade associados a custos menores de produção tem sido implantado na maioria das empresas e atingido, em maior ou menor grau, todos os segmentos produtivos.

51

A busca da chamada produção enxuta visa à eliminação de todo tipo de desperdício, de tudo que é considerado improdutivo, o que pressupõe a utilização máxima de todos os recursos, neles compreendidos o tempo e, considerado como qualquer outro recurso, o trabalho humano. Os trabalhadores devem reproduzir prescrições rigidamente definidas. A ordenação do tempo é calculada não mais pela média, mas pelo menor tempo obtido no cumprimento das tarefas. Assim, foi estabelecido um sistema rígido de pressão e de aceleração contínua no ritmo de trabalho, que deixa pouca ou nenhuma margem para que os trabalhadores possam adequar o trabalho às suas características e limites, elevando substancialmente as cargas de trabalho física e psíquica.

O modelo visa ainda à eliminação de pausas no trabalho (as chamadas “porosidades”) e é exercido um controle cerrado do tempo de trabalho. A eliminação de pausas e/ou o controle cerrado dos tempos restringe, ainda, o estabelecimento de vínculos, de laços de amizade e de solidariedade, o que, juntamente com a lógica de competição e com a manipulação do medo do desemprego, favorece, dentre outras coisas, a intensificação de práticas de assédio moral.

## **COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

A par disso, práticas características do modelo - tais como terciarizações de setores considerados secundários, eliminação de estoques (*just in time*), qualidade total, competição entre setores, defeito zero - passaram a exigir dos trabalhadores tarefas de controle da produção e de qualidade, que antes eram de responsabilidade exclusiva das chefias.

Passou-se a exigir que o trabalhador seja polivalente, criativo, multifuncional e subjetivamente engajado, capaz de resolver e até mesmo de se antecipar frente a imprevistos que possam comprometer o equilíbrio da produção e disposto a se empenhar em atingir metas fixadas unilateralmente pelo empregador.

Concomitantemente, tem sido adotado um modelo de gestão que se caracteriza pelo estímulo à competitividade entre os trabalhadores, pela adoção de avaliações individuais de desempenho, pela divulgação de resultados comparativos das metas atingidas, dentre outros. Afirma Márcia Novaes Guerra<sup>4</sup> que "... esse modelo de gestão contém um elemento ideológico cruel - levar os trabalhadores a acreditarem que, produzindo à exaustão, teriam seus empregos poupados e garantidos... Acontece que essa estratégia, assentada na pressão psicológica para o cumprimento de metas cada vez mais rigorosas, aliada às jornadas exaustivas, sob a ameaça de despedida, revela a face perversa do poder das organizações, conhecida como administração por estresse e causa profundo mal-estar daqueles que trabalham nessas condições."

E, o resultado de tais condições de trabalho, segundo Margarida Barreto, é que, "submetidos a múltiplas exigências, ritmo intenso e até mesmo a um novo tipo de comportamento e atitude emocional, os trabalhadores hoje adoecem mais precocemente que antes, ou melhor: com menos tempo de empresa. Aqueles que adoecem em consequência das condições de trabalho são considerados improdutivos ou perturbadores da harmonia produtiva e por isso, forçados a desistir do emprego. Quando avaliados em equipe, acreditam ao final do processo avaliativo que o melhor para si e para a empresa é pedir demissão. Em um contexto de pressão e opressão, é frequente ocorrer o assédio moral nas relações de trabalho que se caracteriza por ser um processo

<sup>4</sup> NOVAES GUERRA, Marcia. *Terror Psicológico no Trabalho* - LTr - São Paulo - 2008.

de destruição do outro, através de ameaças e agressões repetitivas e de longa duração, atingindo a dignidade e personalidade, atentando contra a saúde física e mental dos trabalhadores.” (Em “Pressão e Opressão nas Relações de Trabalho; Uma avaliação necessária para prevenir adoecimentos”).

É patente os aspectos desumanos de tais condições de trabalho, que atentam contra a preservação da dignidade da pessoa humana, fato que tem sido reconhecido pela jurisprudência:

*TRT da 3.ª Região; Processo: 00603-2006-032-03-00-3 RO; EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA - METAS E MOTES - AUTOSSUPERAÇÃO EM FACE DE DETERMINADO PADRÃO DE PRODUÇÃO EMPRESARIAL - PESSOA HUMANA E MÁQUINA DE RESULTADOS - “... Por outro lado, o cotidiano de um ambiente de trabalho pode, muitas vezes, se revestir de conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregadora, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. A pós-modernidade, além das características tecnológicas relacionadas com a informação, assim como aquelas referentes ao comportamento humano, tem-se marcado pela competitividade, pela produtividade, pela superação constante de metas, pelos círculos de qualidade, pela otimização de resultados e pela eficiência. No entanto, é importante também que se respeite a pessoa humana, na sua limitação e na sua individualidade. Cada pessoa é um ser único, com seus acertos e seus desacertos, com suas vitórias e suas derrotas, com suas facilidades e suas dificuldades. Existe, por conseguinte, um limite no exercício do poder empregatício, que, se esticado além do razoável, atinge a dignidade do trabalhador, que não pode ser tratado como se fosse uma máquina programada para a produção.*

53

*Max Weber, em viagem aos Estados Unidos da América do Norte, para participação em um congresso, permaneceu naquele país por alguns meses, visitando várias cidades industriais. Ao passar por Chicago comparou-a «a um homem cuja pele foi arrancada e cujas entranhas vemos funcionar». Não creio que, de lá para cá, a situação tenha melhorado; parece que piorou. As descobertas tecnológicas acarretaram mudanças profundas nas relações de trabalho - maior produtividade; melhor qualidade; menor custo. Do empregado monoqualificado, passamos para o empregado poliqualificado (multifunctions workers); do fragmento do saber operário - uniatividade, passamos para o múltiplo conhecimento - pluriatividade. No fundo, a pós-modernidade tem exigido cada vez mais do empregado, deflagrando modos de comando da prestação de serviço, que vão além do razoável. É preciso que o empregador não abuse deste direito inerente ao contrato de emprego e respeite o prestador de serviços, quando lhe exige resultados e atingimento de metas, sempre crescentes. Neste contexto, as doenças psíquicas apontam uma tendência para a maior causa de afastamento do trabalho no mundo, consoante dados da OIT. No Brasil, o quadro não é muito diferente. Permissa venia, o trabalhador pós-moderno, como a Reclamante e tantos outros, não deve receber um tratamento excessivamente rigoroso e desrespeitoso, como se fosse uma máquina funcionando sob constante cobrança, a cada dia atingindo e superando metas propostas pela chefia. Demonstrado, nos autos, que a Reclamada tinha conduta humilhante e constrangedora em relação ao Reclamante, através de seu preposto, configurou-se o assédio moral, sendo devida a indenização respectiva.”*

A extrema intensificação do trabalho e os métodos de gestão por resultados determinam a necessidade de um novo olhar na avaliação dos riscos de trabalho. A noção tradicional de risco, voltada para os aspectos visíveis e mensuráveis, é insuficiente para avaliar as atuais condições de trabalho. Este novo olhar deve se estender para além das condições visíveis de

trabalho, pois, embora ainda se verifique ambientes sujos, ruidosos, com maquinários obsoletos, o protótipo de empresa moderna é um ambiente limpo, com equipamentos de ponta e até música ambiente, mas com efeitos muitas vezes mais perniciosos à saúde dos trabalhadores, pois, segundo Claudia Rejane de Lima<sup>5</sup>, “as condições fixadas, de modo geral, restringem cada vez mais as possibilidades de os trabalhadores exercerem controle sobre a atividade de trabalho, aspecto fundamental para preservar ou promover saúde. Quando o sistema é rígido, impedindo que os trabalhadores interfiram nas condições que impõem constrangimentos, os obriga a buscar estratégias que garantam, ao mesmo tempo, atingir os objetivos e resultados fixados e minimizar os incômodos e sofrimentos impostos, o que é feito com um custo, de modo geral, bastante alto para a sua saúde, pois é o seu estado interno que sofre mudanças, exigindo um esforço maior das suas condições físicas, fisiológicas e psicológicas”. Neste contexto, os agravos à saúde são gerados de forma significativa por riscos imensuráveis e invisíveis, oriundos da pressão exercida pela organização do trabalho.

55

Num cenário em que a intensificação de exploração do trabalho atinge níveis extremos, prolongar a jornada por meio de realização de horas extras implica aumentar o tempo de exposição a fatores de risco de doenças e acidentes, além do que a exaustão do trabalhador em razão do trabalho ocorre em menos tempo. O prolongamento da jornada em tais condições tem, inclusive, em situações extremas, levado os trabalhadores à morte como atestam a ocorrência de casos de *karoshi*, também chamado de síndrome da morte súbita por excesso de trabalho.

#### b) Morte por excesso de trabalho na sociedade contemporânea

A intensificação do trabalho – tanto no aspecto quantitativo quanto qualitativo – originou o surgimento de situações inimagináveis em sociedades que se pretendem afirmar como civilizadas: a morte por excesso de trabalho, seja pela síndrome da morte súbita (*karoshi*) ou pelo suicídio por excesso de trabalho (*karo-jisatu*).

<sup>5</sup> LIMA, Cláudia R. Hora extra e saúde no contexto da produção enxuta. Artigo publicado em Hora Extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto/São Paulo: CUT Brasil, 2006.

Esses fenômenos, não por acaso, foram inicialmente identificados no Japão – país onde surgiu e prosperou o toyotismo – mas têm se espalhado por todo o mundo.

Com respeito ao karoshi, a lição de Urrutikoetxea Barrutia, citado por Oliveira Silva<sup>6</sup>:

*“O termo é compreensivo tanto das mortes ou incapacidades laborais de origem cardiovascular devidas à sobrecarga de trabalho (acidente cerebrovascular, infarto do miocárdio, insuficiência cardíaca aguda,...) como de outras mortes súbitas (por exemplo, as relacionadas com a demora no tratamento médico por causa da falta de tempo livre para consultas) e também dos suicídios atribuídos ao excesso de trabalho. Em sentido estrito, recebe o nome de karo-jisatu ou suicídio por excesso de trabalho [...] Em 2006 foram reconhecidas no Japão 560 indenizações por danos à saúde (213 delas foram por falecimentos) ligados à sobrecarga de trabalho, incluindo tanto as doenças cerebrovasculares como os distúrbios mentais (incluindo a morte por suicídio). É relevante precisar que 40% dos trabalhadores afetados tinham menos de 30 anos. Dado o caráter extremamente restritivo destes reconhecimentos se tem estimado que na realidade o karoshi (e o karo-jisatu) ocasiona a morte de 10.000 trabalhadores anualmente”.*

Pesquisas realizadas nas organizações japonesas revelaram que 2/3 das mortes por karoshi ocorreram com trabalhadores que trabalharam mais de 50 horas extras/mês em um ritmo intenso e estressante. Apontaram, ainda, que a ocorrência do karoshi está associada, além da extensa jornada de trabalho, a outros fatores, tais como, o trabalho em turnos de revezamento ou em horários irregulares, a obediência a normas rígidas de trabalho e a longos trajetos entre o trabalho e a moradia (o que diminui o tempo efetivo para o descanso).

<sup>6</sup> OLIVEIRA SILVA, J. A. R. A flexibilização da jornada trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Artigo. <http://www.sinait.org.br/arquivos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf>

Alguns exemplos noticiados pela imprensa:

O jornal *Japan Press Week* noticiou, em 28/3/1998, a morte de um jovem programador de computador devido ao excesso de trabalho, pois na sentença do Tribunal Distrital de Tóquio ficou consignado que o tempo médio de trabalho anual deste jovem era superior a 3 mil horas, sendo que nos três meses anteriores à sua morte ele chegou a trabalhar 300 horas por mês, já que estava trabalhando no desenvolvimento de um sistema de software para bancos. Na edição de 4/4/1998 o citado jornal relatava outro caso de um jovem que morreu de ataque do coração devido ao excesso de trabalho, já que nas duas semanas anteriores à sua morte trabalhou em média 16 horas e 19 minutos por dia.

O jornal *Folha de S. Paulo* noticiou, em 18 de maio de 2007, que a investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª Região concluiu: “O trabalhador Juraci Barbosa, que morreu com 39 anos em 29 de junho de 2006, trabalhou 70 dias sem folga entre 15 de abril e 26 de junho. Além disso, ele cortou um volume de cana bem superior à média diária de dez toneladas nos dias que antecederam sua morte”. Os dados foram extraídos da “ficha” do trabalhador, que morreu depois de sentir-se mal em casa e ser levado ao hospital de Jaborandi. “Chama a atenção o fato de, no dia 21 de abril, ele ter cortado 24,6 toneladas de cana em apenas um dia. E no dia 28 de junho, um dia antes da morte, 17,4 toneladas”, de acordo com o médico que avaliou os documentos apresentados pela empregadora do trabalhador falecido.

Em 2010, se tornou notícia em todo o mundo o suicídio por sobrecarga de trabalho de 10 empregados da Foxconn, que emprega mais de 300 mil pessoas na China e que produz aparelhos eletrônicos para clientes: a Dell, Nokia, Sony e para a Apple (o iPhone e o iPad). Segundo a agência Reuters, o problema seria o regime militar de trabalho na fábrica, mais ou menos similar ao usado no resto da China. O fato é que os operários, na empresa, são submetidos a extenuantes jornadas de trabalho, num parque industrial isolado, que lhes fornece dormitórios para garantir máxima produtividade. Após as ocorrências, o presidente da empresa, Terry Gou, garantiu que estava instalando redes para evitar novos suicídios em todos os dormitórios e prédios do imenso complexo. Elas visam a segurar os operários que venham a tentar se jogar pelas janelas.

Interessante observar que no Brasil já há jurisprudência reconhecendo que jornadas exaustivas podem levar à ocorrência do karoshi:

*TRT da 3.ª Região; Processo: 00438-2011-146-03-00-8 RO; Data de Publicação: 30/05/2012 - EMENTA: HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. CORTE DE CANA. Embora o reclamante receba por produção, no corte de cana, por implicar atividade eminentemente prejudicial à saúde do trabalhador, não há falar na aplicação da Súmula 340 do TST, conforme a nova redação da OJ N° 235 DA SBDI-I. O pagamento de salário por produção nesse tipo de atividade representa verdadeira injustiça social tendo em vista que dados apontam para a existência do grande número de trabalhadores que morrem por exaustão em razão do excesso de trabalho (karoshi). Especialistas comparam a elevação da temperatura corporal desses trabalhadores com as dos atletas de alto rendimento. Não se pode esquecer ainda que o trabalho desempenhado é braçal e envolve o emprego de força muscular, exposição ao sol, jornadas excessivas, período de descanso diminuído, acrescido ainda do grande peso que carregam em razão dos EPIs. Esses trabalhadores muitas vezes são subnutridos e não têm a alimentação propiciada aos atletas de alto rendimento, sendo preocupante o fornecimento de soro fisiológico, energéticos e outras substâncias durante as suas atividades para melhorar o desempenho. Dados apontam, ainda, que tendem a se aposentar por invalidez precocemente, o que também torna esse problema uma questão social. Por tudo isso o pagamento do salário por produção aos cortadores de cana deve ser repudiado em respeito à dignidade da pessoa humana e à justiça social.*

*TRT 12ª Região - RO 02331-2009-010-12-00-2 Data de Publicação: 22/07/2011 Ementa: JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE. REVERSÃO. Configura-se desproporcional a punição com despedida por justa causa de ato de indisciplina que teve origem nas condições nocivas de trabalho impostas pela recla-*

*mada, submetendo os trabalhadores a jornadas desumanas de 21 horas de trabalho. Jornadas excessivas favorecem o estresse laboral, pondo em risco a saúde física e mental dos trabalhadores, favorecendo a ocorrência de acidentes de trabalho e podendo inclusive levar o trabalhador ao suicídio ou ao karoshi, palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho.*

c) Trabalho em condições de risco e ocorrência de acidentes do trabalho – aplicação da Teoria do Risco

No Brasil, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido a aplicação da Teoria do Risco nos casos de acidente de trabalho ocorridos tanto em ambientes considerados como de maior grau de risco quanto após o trabalhador ser submetido a jornadas exaustivas, como se depreende dos seguintes julgados:

*TRT 3ª Região, 8ª Turma, RO 00403-2007-145-03-00-6 - data da publicação 16/02/2008 - EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Aplica-se ao Direito do Trabalho o disposto no parágrafo único do art. 927 do CC/02, que prevê a adoção da teoria do risco, para efeito de reparação do dano por acidente do trabalho, independentemente da apuração de culpa do empregador, em hipóteses que, por sua natureza, assim for exigido. Não obstante o disposto no art. 7º, inciso XXVIII, da CF/88 preveja o direito do trabalhador à indenização por danos morais e materiais em caso de acidente de trabalho quando o empregador “incorrer em dolo ou culpa”, não se pode olvidar de que, em atividades em que o risco lhes é imanente, não há que se falar em apuração de culpa, no sentido clássico, pelo que a responsabilidade do empregador deve se consumir pelo critério objetivo. Ressalte-se que o legislador deixou ao aplicador do direito a interpretação do que seja atividade normalmente de risco, para efeito de incidência do disposto no parágrafo único do art. 927 do CC/02. Não se trata, por certo, de qualquer atividade laborativa, mas apenas daquelas que, pelas condições especiais em que rea-*

*lizadas ou pela probabilidade maior de ocorrência de acidentes, colocarem o laborista em condição de risco mais acentuada do que outros trabalhadores de áreas diversas.*

*TRT 3ª Região, Primeira Turma, RO 0001074-07.2011.5.03.0031 data da publicação: 19/02/2013 - EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA DO EMPREGADOR. Das empresas, por sua função social, exige-se uma conduta proativa de antecipação dos riscos para evitar que os equipamentos usados como fatores de sua produção venham a atingir os trabalhadores e sua higidez física. Ou seja, aquele que desenvolve atividade econômica, prestigiando a livre iniciativa assegurada em foro constitucional, deve assumir com responsabilidade as consequências da utilização do trabalho humano em prol do empreendimento. Desse modo, se a empresa não demonstra em Juízo que tenha acrescido medidas de segurança visando a evitar acidentes em relação aos quais há um nível de previsibilidade que é calculável, e se, ao contrário, impõe ao empregado uma extensa jornada de trabalho, será legítimo atribuir-lhe responsabilidade pelos danos causados ao trabalhador, vítima de acidente do trabalho, em razão desse seu ato omissivo e comissivo.*

*TRT 3ª Região, Terceira Turma, RO 0079400-16.2009.5.03.0042 - data da publicação 25/02/2011 - EMENTA: DANOS MORAIS - FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO - PARÂMETROS. Como não existem parâmetros fixos para o arbitramento do valor da indenização por danos morais, essa deve ser estimada com prudência e moderação, dentro dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em consideração as condições pessoais da vítima, a capacidade econômica do ofensor, a natureza, a gravidade e a extensão do dano causado, bem como o grau de culpa da parte lesadora, não se justificando que a reparação seja arbitrada em valor exorbitante, que possa ensejar o enriquecimento sem causa, ou inexpressivo, que torne inócua a condenação, por desconfigurar seu caráter inibitório.*

*Na hipótese dos autos, embora o falecido trafegasse na contramão no momento da colisão fatal, quando dirigia veículo alugado pela empregadora, deve-se levar em conta que já laborava por exaustiva jornada que lhe era imposta diariamente, com o cumprimento de 4,5 horas extras diariamente, o que, factualmente, foi determinante para o comprometimento de seus reflexos e atenção difusa, contribuindo para o sinistro. Nesse sentido, a indenização pelos danos morais sofridos pelos pais deve ser majorada, pois é inegável a intensidade da dor experimentada com a morte prematura do filho.*

### **7.3 Jornada extraordinária no Brasil**

#### **7.3.1 Limites legais para a duração da jornada**

Como sabemos, a jornada extraordinária consiste no tempo trabalhado, ou à disposição do empregador, que ultrapassa a jornada padrão/contratual.

61

A atual legislação sobre as horas suplementares, expressa no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permite a realização de até 2 horas extras por dia mediante simples acordo entre empregadores e trabalhadores.

Portanto, cabe notar, desde logo, que a lei autoriza exagerado número de horas extras. A permissão de 2 horas extras por dia permite, potencialmente, um volume de até 50 horas extras por mês, ou 552 horas extras por ano. Em outras palavras, nada menos do que 27% do volume da jornada normal de trabalho podem ser realizadas na forma de horas extras. Isto, não levando em conta as horas extras que o trabalhador pode fazer aos domingos e feriados.

Há de se ressaltar que a limitação legal da jornada leva em conta apenas a extensão da jornada, desconsiderando o ritmo de trabalho.

#### **7.3.2 Prorrogação da jornada em razão de “necessidade imperiosa”**

A par de autorizar o elastecimento da jornada mediante manifestação bilateral das partes, a legislação permite, a teor do art. 61 da CLT, os casos

especiais de sobrejornada por necessidade imperiosa que, nesses casos, prescinde da anuência do empregado e cuja duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado. São eles: ocorrência de força maior (definida como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente); realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador; e recuperação de tempo perdido em virtude de força maior ou causas acidentais.

Visando garantir que a realização de horas extras nessa modalidade ocorra apenas em situações realmente excepcionais, exige-se a comunicação de sua ocorrência ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego em até 10 dias, ou antes disso, se ocorrer fiscalização na empresa.

### 7.3.3 Sistemas de compensação da jornada

O art. 7º, XIII, da CF-88, e o art. 59, § 2º, da CLT, tratam do instituto da compensação de jornada. Nesse caso, apesar da ocorrência de hora extraordinária, não há pagamento do adicional de horas extras, vez que os elasticimentos da jornada serão compensados com reduções na jornada normal de trabalho.

Observe-se que a compensação prevista na CLT desde 1943, era apenas e tão somente a efetuada por meio do módulo semanal (44 horas semanais). Essa modalidade de compensação não é tão gravosa para o trabalhador vez que, a par de o limite para a jornada efetiva diária ser de 10 horas, a dilação da jornada deve ser compensada dentro do módulo semanal de sua ocorrência.

Entretanto, sob o argumento de que era necessário se “modernizar” as relações de trabalho, mediante a flexibilização da legislação trabalhista, a redação do § 2º do art. 59 da CLT foi alterada, no ano de 2002, para permitir que o módulo temporal para a compensação da jornada fosse ampliado de uma semana para até um ano, sistema de compensação que ficou conhecido como “banco de horas”.

Nesse sistema, o excesso de horas trabalhadas pode ser objeto de compensação no período máximo de um ano, desde que não exceda, neste perí-

odo, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, seja observado o limite máximo de dez horas diárias, e seja acordado mediante negociação coletiva.

A implantação do “banco de horas” permite que o empregador exija trabalho suplementar dos empregados durante vários meses do ano, com a faculdade de compensar a sobrejornada mediante a redução do horário de trabalho em outros dias – quase sempre da maneira que melhor lhe convier.

Vários são os prejuízos causados pelo “banco de horas” aos trabalhadores. Dentre eles, mencionamos:

a) nesse sistema de compensação, o trabalhador presta inúmeras horas extras sem receber o adicional correspondente;

b) a utilização do banco de horas, ao permitir a prestação continuada de horas extras por períodos extensos, potencializa a ocorrência da fadiga, do estresse, e os riscos de adoecimentos;

c) nesse sistema, que visa permitir que os empresários se valham do trabalho em sobrejornada para atender à maior demanda de serviço, tanto a exigência de horas suplementares quanto a concessão das folgas compensatórias são, geralmente, decididas unilateralmente pelo empregador. O trabalhador acaba tendo que fazer horas extras sempre que necessário e, geralmente, sem saber com antecedência quando receberá sua folga passando, portanto, a ter menos controle sobre o seu tempo livre, com consequências negativas também para a sua convivência familiar e para as atividades sociais.

Nesse sentido, o ilustrativo entendimento jurisprudencial abaixo:

*TRT da 3ª Região Processo: 01314-2007-048-03-00-8 RO (RO - 8211/08) EMENTA: BANCO DE HORAS. EXIGÊNCIA DE NORMA COLETIVA. No regime de banco de horas autoriza-se a compensação de horas complementares à jornada padrão por diversas semanas (em alguns casos até meses), o que gera riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança do prestador*

*de serviços, além de reduzir, de forma significativa, o seu tempo livre para o descanso e lazer. Essa extensão de jornada por um longo período provoca inevitavelmente alterações profundas no relógio biológico do trabalhador, acarretando-lhe fadiga física e psíquica, alterações do sono, distúrbios gástricos, além de lhe dificultar a convivência social. Por isso, há exigência legal de que o acordo de compensação anual de jornada ou banco de horas seja pactuado estritamente pela via de negociação coletiva, com ampla participação do sindicato representativo dos obreiros, sob pena de invalidade.*

Observe-se que, visando conferir maior transparência ao banco de horas e a permitir aos trabalhadores maior controle dos lançamentos efetuados, a jurisprudência tem se posicionado no sentido de que as empresas devem observar certos requisitos, sob pena de se considerar inválido o banco de horas:

*TRT da 3ª Região; Processo: 00057-2011-019-03-00-8 RO; Data de Publicação: 7/10/2011 - EMENTA: BANCO DE HORAS - VALIDADE. Se a empresa demonstra não haver cumprido os requisitos de validade do banco de horas tais como a concessão regular de folgas compensatórias, além da informação mensal da posição de cada empregado no banco de horas, em seu contracheque ou por qualquer instrumento, a declaração de sua invalidade se impõe.*

#### **7.3.4 A habitualidade na realização de horas extras**

Entretanto, o que mais preocupa no Brasil é a aceitação social da prática rotineira de horas extras, o que aumenta a ocorrência das jornadas exaustivas de trabalho, com todos os seus efeitos nefastos.

A cultura da hora extra é algo que está enraizado na sociedade brasileira, mas que deve ser enfrentada para que ocorram mudanças de concepção e de prática, tanto do trabalhador que faz hora extra e que sofre hoje, além do prejuízo ao exercício da sua dignidade, um processo de adoecimento

que tende a agravar-se, quanto da sociedade que parece não perceber os males que as extensas jornadas causam, deixando de considerar que esta conta vem sendo paga por ela própria.

### **7.3.5 A questão do pagamento das horas extras**

A Constituição Federal de 1988, a par de determinar que, salvo nos regimes de compensação da jornada, o labor extraordinário fosse remunerado com adicional, elevou o valor do adicional, que era de 25% sobre o valor da hora normal para, no mínimo, 50% de acréscimo sobre o salário-hora.

A determinação do pagamento desse adicional visava tanto a uma maior compensação do trabalhador que, ao se ativar em horas extras se submete a condições mais gravosas de trabalho, quanto a desestimular as empresas a se valerem excessivamente do trabalho em sobrejornada.

Vale observar que inúmeras organizações sindicais têm logrado garantir percentuais maiores que o legal para o trabalho extraordinário.

65

Há que se tecer, entretanto, algumas considerações:

a) o objetivo de se reduzir as horas extras não foi atingido, haja vista que, segundo dados do DIEESE, no início da década de 1980, na Região Metropolitana de São Paulo, cerca de 25% dos trabalhadores assalariados realizavam horas extras. Nos meses imediatamente subsequentes à promulgação da Constituição de 1988, que reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas, essa proporção aumentou para mais de 40%, e nesse patamar tem-se mantido, o que demonstra que a utilização da jornada extraordinária, no Brasil, configura um fator estrutural e não uma flutuação circunstancial ou conjuntural, vez que aqui, as horas extras não têm caráter eventual ou extraordinário, mas fazem parte do cotidiano de uma grande parcela da classe trabalhadora;

b) essa habitualidade na utilização do trabalho extraordinário é resultado de duas estratégias, uma patronal e outra dos tra-

balhadores que, embora com objetivos diferentes, acabam por estabelecer uma complementaridade perversa. Por um lado, as empresas conseguem, com a realização permanente de horas extras, escapar da contratação de força de trabalho adicional necessária às metas de sua produção e, com isso, desembolsar menos recursos com salários, contribuições, direitos, benefícios, mesmo quando paga mais pelas horas adicionais e, por outro lado, muitos trabalhadores vislumbram, na realização de horas extras, uma forma de complementar salários historicamente abaixo de suas próprias necessidades e das de sua família, e que, muitas vezes, não satisfazem o que é básico para sua sobrevivência imediata;

c) essa prática tem efeitos extremamente danosos, tanto para a saúde do trabalhador quanto para a conquista da dignidade;

d) a remuneração da jornada extraordinária tem levado à aceitação social de sua ocorrência, mesmo quando extrapolados os limites legais, o que tem contribuído para que vários atores sociais ainda não tenham plena consciência das consequências altamente perniciosas de sua prática.

### **7.3.6 Motivações para a realização das horas extras**

Tocar na cultura da hora extra não é tarefa das mais fáceis, mas, para tal, deve-se buscar compreender tanto os motivos de sua utilização pelas empresas quanto os motivos de sua aceitação pelos empregados.

A maioria das empresas faz largo uso das horas extras porque esta é uma forma tradicional de flexibilização do tempo de trabalho que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser um dos preferidos pelos empresários. Alguns dos motivos alegados são:

a) permite maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências;

- b) aumenta a utilização das máquinas e equipamentos;
- c) devido aos custos fixos da contratação muitas vezes é vantajosa a utilização de horas extras para atender demandas conjunturais ou atravessar períodos de incerteza;
- d) servem para suprir a escassez de mão de obra qualificada e para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo.

Por outro lado, muitos trabalhadores, em face dos baixos salários que recebem, consideram as horas extras como um mecanismo possível de complementação de renda. Há ainda aqueles que temem perder o emprego como represália da empresa caso se neguem a fazer horas extras e os que acreditam que o trabalho em sobrejornada, além de facilitar o atingimento das metas impostas pela empresa, revelaria seu comprometimento com esta, o que, teoricamente, favoreceria a manutenção do emprego.

67

No caso do Brasil, a oscilação do padrão remuneratório, as altas taxas de rotatividade no emprego e a pressão patronal fazem o trabalhador aceitar o prolongamento da sua jornada como forma de retomar o antigo poder aquisitivo e diminuir o risco da sua demissão.

### **7.3.7 Percepção dos trabalhadores brasileiros sobre os impactos das horas extras em sua qualidade de vida**

Em 2005, a CUT, em parceria com o DIEESE, realizou uma pesquisa<sup>7</sup> com 3.000 trabalhadores com vistas a captar a percepção destes sobre os efeitos das horas extras. Buscou-se explorar aspectos como os impactos da hora extra sobre a saúde, a questão do lazer, da educação, da remuneração e do assédio moral, entre outras.

O resultado revelou o rebaixamento da qualidade de vida apontada pelos trabalhadores: menos tempo para a família, para a educação, para

<sup>7</sup> Em HORA EXTRA: O QUE A CUT TEM A DIZER SOBRE ISSO disponível em [http://www.smabc.org.br/Interag/temp\\_img/%7B03B2DD09-BB49-4688-85DF-9CB94AF11665%7D\\_horaextra.pdf](http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B03B2DD09-BB49-4688-85DF-9CB94AF11665%7D_horaextra.pdf)

o lazer, para a convivência com os amigos e companheiros. Mais estresse, mais adoecimento.

Destacaremos, a seguir, alguns aspectos que entendemos relevantes para o presente trabalho:

a) percentual de trabalhadores que realizam horas extras

Do universo total de trabalhadores, 77,8% dos pesquisados afirmaram fazer hora extra, ou seja, a cada 10 trabalhadores 8 fazem hora extra. Deste total, 25% afirmaram fazer hora extra rotineiramente.

b) Problemas de saúde relacionados ao trabalho

Do total de pesquisados, 43,3% dos trabalhadores disseram sentir algum distúrbio nos dois últimos anos em função do trabalho. Deste total 61,9% disseram sofrer dores musculares, 53,7% estresse, 29,5% distúrbios do sono, 17,1% lesões, 16,0% depressão e 5,6% outros distúrbios.

Outro índice que chama a atenção é o dos distúrbios do sono apontados por todos os setores pesquisados, porém significativamente maior entre os trabalhadores onde a jornada se dá em turnos de revezamento.

Estando ou não abalizadas em diagnósticos de profissionais de saúde, o que é significativo nas respostas apresentadas é a situação alarmante de sofrimento físico e/ou psíquico referida por um número expressivo de trabalhadores.

c) Causas dos problemas de saúde

Na percepção dos trabalhadores, dentre os fatores associados aos problemas em função do trabalho, o ritmo do trabalho é apontado como maior problema por 67,3%. Em segundo lugar vem a pressão da chefia com 37,6%, que se somado ao assédio moral, atinge um percentual de 49,2%. Em terceiro vem o excesso de horas trabalhadas, com 24,5%.

#### d) Problemas pessoais em razão do trabalho

Além dos problemas de saúde identificados, a pesquisa mostra que aproximadamente 28% dos pesquisados afirmam ter problemas pessoais em função da prática de horas extras. Do total, 19,1% afirmaram ter problemas familiares. Em seguida vêm os problemas escolares com 7,1% e 1,7%, outros problemas.

### **7.4 Caracterização das jornadas exaustivas de trabalho: aspectos a serem considerados quando da análise de sua ocorrência**

Em razão das drásticas mudanças ocorridas nos meios de produção e na organização do trabalho ao longo das últimas décadas, vimos que a mensuração da jornada de trabalho levando em conta apenas o aspecto quantitativo, embora necessário, não é mais suficiente para definir a partir de que limite a jornada de trabalho se torna exaustiva.

Tal definição decorrerá da avaliação de diversos outros fatores, relacionados a aspectos qualitativos da jornada, aos mecanismos de gestão, aos níveis de adoecimento, dentre outros, que deverão ser analisados em cada caso concreto.

69

#### **7.4.1 Alguns fatores que devem ser analisados pela Auditoria Fiscal do Trabalho**

a) a extensão da jornada, ou seja, a quantidade de tempo em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador. Nesse conceito, a mensuração da jornada deve considerar, além da jornada efetiva de trabalho (ou seja, a soma da jornada mais as horas extras realizadas) tempos muitas vezes não computados na jornada de trabalho pelos empregadores, como as horas *in itinere*, o tempo despendido entre a chegada na empresa e a assinalação da jornada (utilizado, normalmente, com deslocamentos necessários para se chegar ao local de trabalho, com a troca de roupas, colocação de EPIs, etc.), o tempo de espera (vide Lei nº 12.619/2.012, sobre a jornada dos motoristas profissionais). Importante, também, avaliar a utilização de BIPs, celulares e correio eletrônico fora da jornada normal de trabalho.

b) a frequência das prorrogações: a jornada efetiva de trabalho deve ser analisada durante um lapso temporal que permita constatar se o trabalho em sobrejornada é habitual, rotineiro;

c) a observância dos descansos (intrajornada, interjornada, semanal, férias);

d) no caso das jornadas que ultrapassaram as 10 horas diárias, se foi efetuada a comunicação ao órgão local do MTE explicando o motivo justificador da ocorrência;

e) a utilização de “banco de horas”, avaliando-se a extensão temporal do período em que os empregados realizaram horas extras, a regularidade na concessão das folgas compensatórias, a ciência do empregado quanto à programação dessas folgas, a observância de requisitos formais como o fornecimento, aos empregados, de relatórios que lhes permitam acompanhar os lançamentos efetuados no banco de horas, o pagamento do saldo positivo ao final do período estipulado para a compensação, etc.;

f) a “distribuição” da jornada ao longo do dia, da semana, do mês ou do ano;

g) a prática de jornadas “flexíveis” ou irregulares;

h) a realização de horas extraordinárias em feriados e fins de semana,

i) o elástico da jornada em trabalho realizado no período noturno ou em turnos ininterruptos de revezamento;

j) o ritmo de trabalho;

k) a fixação de metas;

l) a forma de gestão;

m) a ocorrência de assédio moral;

- n) a rotatividade da mão de obra;
- o) a ocorrência de acidentes do trabalho;
- p) o índice e as causas de adoecimento;
- q) a forma de remuneração do trabalho, haja vista que a remuneração por produtividade ou atrelada ao cumprimento de metas tem sido relacionada a efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores;
- r) se o trabalho extraordinário é corretamente remunerado.

Somente a partir de uma análise multifatorial realizada nos casos concretos é que se pode caracterizar uma jornada como exaustiva.

E caso se constate, a partir de uma análise criteriosa, que o empregador submete o trabalhador, com habitualidade, a jornadas que o levam ao limite de suas forças físicas ou mentais, ou que impeçam o seu pleno exercício de sua cidadania, restará comprovado que o estará submetendo à condição análoga à de escravo por exigir-lhe “jornadas exaustivas”, ainda que remunere tais horas suplementares.

Já existem decisões do TST caracterizando a ocorrência de jornada exaustiva como redução do trabalhador à condição análoga a de escravo, e, no âmbito de sua competência, reconhecendo que o trabalhador lesado tem direito a indenização por danos morais:

*Processo: AIRR - 319300-23.2009.5.08.0126 Data de Julgamento: 24/10/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2012.*

#### ACÓRDÃO

...

#### MÉRITO

...

*O artigo 5º, incisos V e X, da Constituição da República, assegura àquele que teve o seu direito violado, indenização pelo dano sofrido, seja ele material, ou moral.*

*No caso concreto, o autor narrou na inicial que, após 36 horas de trabalho sem descanso, na função de motorista, foi compelido a pedir demissão, por não ter mais condições de dirigir. Acrescentou que não recebeu salários e nem as verbas rescisórias. Em virtude disso requereu indenização por dano moral.*

...

*Assim, provado o fato constitutivo do direito do autor, qual seja a prestação do serviço e não tendo a reclamada apresentado impugnação robusta, capaz de afastar os horários apontados pelo reclamante, presume-se verdadeiro que ele praticou jornada exaustiva das 3h às 22h, por cinco dias seguidos, consoante depoimento à fl. 84. É de se ressaltar que a reclamada não carreou aos autos, os controles de jornada.*

*Restou incontroverso que a reclamada não pagou salários ao autor. Todavia, o atraso no cumprimento das obrigações trabalhistas por si só não gera a obrigação de indenizar.*

*Entretanto submeter o trabalhador à jornada exaustiva de 19 horas por cinco dias seguidos, sem dúvida supera as forças de qualquer pessoa normal, como bem afirmou o juízo sentenciante. Trata-se de conduta grave por parte da reclamada, ainda mais se considerarmos que a função exercida pelo autor era a de motorista.*

*Vale salientar que o Código Penal Brasileiro, ao tipificar o crime de redução a condição análoga à de escravo, expressamente, referiu-se à conduta de submeter alguém a jornada exaustiva:*

*CPB. Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)*

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

*Assim, comprovada a conduta ilícita da reclamada, não há como afastar a sua responsabilidade pelo dano causado ao trabalhador.*

Portanto, do que foi aqui apresentado, coloca-se como desafio à Auditoria Fiscal do Trabalho a superação dos atuais procedimentos utilizados quando constatada irregularidade no cumprimento da jornada de trabalho. Como sabemos, hoje em dia, para a caracterização da irregularidade trabalhista e lavratura do auto de infração, basta que se identifique um ou dois trabalhadores em situação irregular. Entretanto, como visto, para a caracterização da jornada exaustiva e conseqüentemente a submissão de trabalhador a esta hipótese de trabalho análogo ao de escravo, será fundamental que a abordagem fiscal se aprofunde sobre o ilícito praticado, fazendo vir à tona o universo dos trabalhadores atingidos, a intensidade da jornada exaustiva, a frequência da jornada exaustiva praticada, bem como as múltiplas repercussões da mesma sobre a vítima e sua vida familiar e social.

## **8. Considerações sobre aspectos relevantes quando da constatação de trabalho análogo ao de escravo no meio urbano**

### **8.1 Construção civil**

74

Observa-se na última década um crescimento significativo na atividade da construção civil, seja em grandes obras de infraestrutura ou mesmo na área habitacional. Tal fenômeno se faz acompanhar pelo crescimento econômico do conjunto das atividades empresariais, tendo como consequência uma diminuição da mão de obra disponível, fazendo com que as empresas do setor recrutem a força de trabalho em locais distantes da execução da obra.

Normalmente, este recrutamento tem recaído sobre populações tradicionalmente vulneráveis economicamente e que, não raro, migram de atividades rurais, especialmente do setor sucroalcooleiro.

Os trabalhadores recrutados em local diverso daquele da prestação de serviços são contratados com a promessa de fornecimento de, entre outras vantagens, a garantia de alojamento.

Ainda na fase de contratação nos locais de origem, tem-se observado a utilização dos chamados “gatos” ou prepostos da empresa, sem que sejam cumpridos os procedimentos relacionados ao empregador, ainda no local de origem, bem como o adequado deslocamento dos trabalhadores. Aí se destacando a comunicação ao órgão local do MTE, onde ocorrer o recrutamento, por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT, conforme previsto na Instrução Normativa nº 90, de 28 de abril de 2011.

Ocorre que a Auditoria Fiscal do Trabalho tem identificado, com frequência, o alojamento de trabalhadores em locais absolutamente inadequados. As condições de alojamento oferecidas não cumprem as mínimas exigências legais, muitas vezes colocando os trabalhadores em situação de grave e iminente risco às suas vidas.

Por esta razão, quando da fiscalização em obra da construção civil, para verificação de qualquer irregularidade trabalhista, é fundamental que se indague sobre a presença de trabalhadores migrantes e locais onde estão alojados.

Quando da constatação de trabalho análogo ao de escravo, em qualquer de suas hipóteses, deverão ser cumpridas as providências já exaustivamente tratadas no “Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo”, com destaque para: a) descaracterização da terceirização ilícita, com o estabelecimento do vínculo empregatício com o empreendedor econômico que controla e se beneficia economicamente do processo produtivo; b) verificação da existência de Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores – CDTT; c) verificação se a data de admissão na CTPS corresponde àquela da efetiva contratação no local de origem, em sendo posterior, deverá ser exigida a devida correção; d) quando da constatação de trabalho degradante, em razão das condições de alojamento os trabalhadores deverão ser removidos para alojamentos adequados às expensas do empregador. Em caso de negativa do empregador e não havendo disponibilidade de alojamentos fornecidos por entidades responsáveis pela assistência às vítimas de pessoas no âmbito estadual, deverá ser solicitado à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, recursos para o custeio de alojamento que será providenciado pela própria Auditoria Fiscal do Trabalho; e) especial cuidado no colhimento de provas (depoimentos, declarações e documentação) que indiquem a existência de possível intermediação ilegal de mão de obra, inclusive com a caracterização de tráfico de pessoas.

## 8.2 Confecções

Trata-se de setor econômico cuja realidade histórica tem demonstrado a crescente ocorrência de episódios de trabalho análogo ao de escravo. Tais fatos têm sido identificados, principalmente, na capital do Estado de São Paulo e interior, com algumas ocorrências em outros Estados da Federação.

As vítimas têm sido identificadas como trabalhadores estrangeiros, com prevalência de trabalhadores da América do Sul, na maioria dos casos vítimas também do tráfico de pessoas para exploração com fins econômicos.

Importante salientar que este setor econômico tem organizado seu processo produtivo em desatendimento aos limites legais, notadamente, aqueles impostos pela Súmula nº 331 do TST. Empreendimentos econômicos, cuja atividade finalística tem como núcleo a confecção de vestuário ou acessórios, mantêm um número reduzido de empregados diretos, normalmente ligados à criação e moldagem piloto das peças, sendo o restante das tarefas executados por terceiros que laboram em domicílio.

A busca incessante do setor econômico pela diminuição de custos na produção de suas coleções tem levado médios e grandes empreendimentos econômicos a utilizarem-se do expediente da terceirização ilegal, na maioria das vezes realizada de maneira informal.

76

Como vítimas desse processo, identificam-se trabalhadores estrangeiros e também nacionais, sendo que, em alguns casos, nos quais direitos trabalhistas são suprimidos pela utilização do expediente da terceirização ilegal, haverá a caracterização do trabalho análogo ao de escravo, bem como do tráfico de pessoas quando couber.

Quando da constatação de trabalho análogo ao de escravo, em qualquer de suas hipóteses, deverão ser cumpridas as providências já exaustivamente tratadas no “Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo”, com destaque para: a) descaracterização da terceirização ilícita, com o estabelecimento do vínculo empregatício com o empreendedor econômico que controla e se beneficia economicamente do processo produtivo; b) verificação das condições de trabalho e o ambiente do trabalho no local de sua prestação, informado-se sempre, no relatório, quando houver coincidência entre o local de trabalho e a residência da vítima; c) atentar para a coleta de provas, como: documentos, depoimentos, notas de compra, ordens de serviço, etiquetas que identifiquem o(s) contratante(s) dos serviços, que possam levar à identificação dos verdadeiros empregadores; d) verificação da existência de trabalhadores estrangeiros, com situação irregular no País.

### **8.3 Transporte coletivo, de valores e de mercadorias, vigilância e outros onde se constate a hipótese de jornada exaustiva**

Nesse segmento econômico, os episódios de trabalho análogo ao de escravo têm recaído sobre as hipóteses de trabalho degradante e, mais precisamente, jornada exaustiva.

Em geral, a jornada exaustiva é de fácil comprovação se considerarmos que os empregadores tem, em sua maioria, implementado sistemas de controle de jornada que espelham efetivamente a jornada praticada. Nesses casos a prova documental produzida pelo empregador será robusta e suficiente para demonstrar a jornada exaustiva praticada. Entretanto, haverá casos em que a documentação produzida pelo sistema de controle de jornada de trabalho será insuficiente e exigirá, em complemento, que se robusteça a prova por intermédio de declarações e entrevistas com empregadores e empregados.

Quando da constatação de trabalho análogo ao de escravo, em qualquer de suas hipóteses, deverão ser cumpridas as providências já exaustivamente tratadas no “Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo”, com destaque para: a) levantamento de todas as ocorrências obtidas no sistema de controle de jornada, utilizando-se pelo menos, informações produzidas para os últimos 6 (seis) meses; b) produção de planilha que indique, no período fiscalizado, o total de ocorrências de horas extras por dia e por mês; c) produção de planilha que demonstre a quantidade de ocorrências de supressão de intervalos de interjornada por dia e por mês, para cada trabalhador; d) produção de planilha que demonstre a não concessão de intervalos intrajornada, também por dia e mês; e) realização de entrevistas com empregadores e empregados, focando as irregularidades encontradas no cumprimento da jornada.

É importante, para a eficácia na esfera penal, que o relatório final a ser produzido incorpore todos os elementos probatórios, especialmente as planilhas produzidas e termos de depoimentos colhidos.

## **9. Sugestões de autos de infração e termos de interdição para serem utilizados quando da constatação de trabalho escravo urbano**

78

Complementando a discussão, apresenta-se sugestão de Termo de Interdição, referente a locais de alojamentos e ainda Relatórios Técnicos elaborados por ocasião de interdição, um baseado na NR-18 e outro, na NR-24, assim como textos de Autos de Infração.

### **9.1 Autos de Infração**

**9.1.1 Jornada exaustiva com capitulação no art. 59, *caput*, c/c art. 61 da CLT.**

“Em fiscalização na modalidade direta, oriunda de denúncia que relatava inúmeras irregularidades trabalhistas, encaminhada pelo Ofício nº 0097/2012 - DPF/VAG/MG da Polícia Federal, datado de 21 de março de 2012, iniciada em 20 de abril de 2012, quando se procedeu à verificação preliminar, na sede da empresa, de aspectos relacionados ao cumprimento da legislação trabalhista. Nesta ocasião, por intermédio da análise dos cartões de ponto disponíveis para aquele mês, constatou-se excesso de jornada de trabalho, executada de forma generalizada pelo conjunto dos empregados da autuada. Por esta razão efetuou-se notificação específica, cópia anexa, para apresentação, dentre outros documentos, dos cartões de ponto e folhas de pagamento do período de 9/2011 a 3/2012. Quando da análise dos documentos, verificou-se

o descumprimento dos limites legais estabelecidos para a jornada de trabalho. Não se trata no presente caso de eventual ou episódica ocorrência ou que incidisse apenas sobre parte de seus empregados. Ao contrário, demonstra a documentação tratar-se de prática rotineira e que atinge a maioria dos empregados. Mais grave ainda, incide praticamente sobre a totalidade dos empregados que laboram diariamente no serviço de entrega de valores. Tal atividade é executada dentro de carros fortes, sendo que os trabalhadores laboram portando armamento pesado. É inadmissível a presente conduta da autuada, pois, como se vê, obriga seus trabalhadores a laborar em jornadas superiores ao permitido legal, em condições inadequadas de trabalho, tudo agravado pela utilização de forte armamento por parte dos empregados. Não se trata aqui, como já se disse de mera extrapolação dos limites legais impostos à jornada diária, quais sejam: a) exceder de duas horas diárias a jornada normal; b) ocorrência de necessidade imperiosa ou força maior. Registre-se que a jornada contratada, relacionada à maioria dos trabalhadores vítimas de jornada exaustiva, é de 8h48min por cinco dias, sendo o sábado compensado durante a semana. Conforme demonstra o conjunto dos cartões de pontos analisados, a jornada imposta aos empregados expressa claramente o crime de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal. Especificamente em relação às condutas de: a) sujeição da vítima a jornada exaustiva; b) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho. Conforme se observa em planilha anexa, que faz parte integrante deste auto de infração, denominada «Planilha de horas extraordinárias efetuadas mensalmente», iniciada pelo empregado AXXXXXXX e finalizada com ZXXXXXX, constata-se de forma cabal o desrespeito da autuada em relação à jornada exigida de seus empregados. Considerando o limite legal de duas horas diárias, teríamos como limite mensal possível para 20 (vinte) dias de trabalho, um total de 40 horas extras mensais. Para evitar eventual discrepância, definiu-se como número mínimo de horas extraordinárias para lançamento na planilha o total de 50 horas mensais, sendo desprezados os valores inferiores a este quantitativo. Na planilha, para efeito de melhor visualização do absurdo da jornada exigida, colocamos em destaque as células que contêm jornada extraordinária mensal superior ou igual a 80 (oitenta) horas. Considerou-se que a hipotética ocorrência de 4h diárias de horas extras acrescidas à jornada

diária normal, aplicada em 20 dias úteis daria o limite de 80 horas mensais. Destaca-se, por necessário, que a autuada não se enquadrou em nenhum momento nas hipóteses de necessidade imperiosa ou força maior. Surpreendentemente, um número expressivo de empregados apresenta jornada exaustiva nos meses analisados, ou seja, aqueles que laboraram mais de 50 (cinquenta) horas extras mensais. A absurda jornada praticada pelos empregados é no seu conjunto assombrosa, mas para efeito de exemplificação vale a pena citar o caso do empregado XXXXXXXX, vigilante chefe de equipe, que no mês de dezembro de 2011 fez 155,63 horas extraordinárias, sendo que no dia 4 de novembro de 2011 iniciou seus trabalhos às 5h38min e finalizou às 23h32min, com intervalo pré-assinalado de 1h12min, perfazendo um total de 16h55min de jornada diária de trabalho. Bem como o empregado XXXXXXXX, vigilante chefe de equipe, que no dia 25 de agosto de 2011 iniciou sua jornada às 3h13min, avançando-a até o dia 26 de agosto às 5h17min, considerando que teve repouso pré-assinalado de 1h12min, o empregado executou a impressionante jornada de 24h52min, desprezando-se para este cálculo a valoração da hora noturna. Não bastasse tal ocorrência, no dia 5 de setembro de 2011 o mesmo empregado iniciou sua jornada às 3h24min, finalizando-a apenas no dia 6 de setembro às 8h32min, tendo 1h12min de intervalo pré-assinalado, perfazendo um total de 27h56min, novamente sem a aplicação da valoração da hora noturna. Mais ainda, no dia 9 de setembro de 2011, iniciou suas atividades às 6h45min, finalizando-a no dia 10-09-2011, às 7h04min, com intervalo de 1h12min pré-assinalado, totalizando 23h07min de trabalho, também sem aplicar a valoração da hora noturna. Pelo exposto, conforme já indicado anteriormente, a autuada, para além da irregularidade trabalhista objeto desta autuação, comete, contra a maioria de seus empregados, o crime previsto no art. 149 do Código Penal, por submetê-los a jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho.»

### **9.1.2 Trabalho degradante e jornada exaustiva com capitulação no art. 444 da CLT**

«Em fiscalização na modalidade direta, oriunda de solicitação encaminhada pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, por meio dos Ofícios/PRT3/CODIN/nº 0416/2012 e 1.442/2012, datados de 9 de fevereiro de

2012 e 25 de abril de 2012, iniciada em outubro de 2012, procederam-se à verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas relacionadas aos itens objeto da solicitação do MPT, tais como: jornada de trabalho, intervalo intrajornada, trabalho noturno, atraso ou não ocorrência de pagamento de salário e suas parcelas. A análise das entrevistas feitas com empregados e prepostos do empregador, bem como do conjunto dos documentos apresentados à fiscalização, levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas estas presentes em Convenções Internacionais do Trabalho nºs 29 e 105, editadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, e ratificadas pelo Brasil, na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seus incisos XIII e XV) e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, especialmente, em seu Título II - Capítulo II - Da Duração do Trabalho (art. 57 a 75). Foram constatadas infrações com autuações específicas dentre as quais cita-se: 1) excesso de jornada além do limite legal e sem a devida justificativa (AI nº 0246XXX-X); 2) Não concessão do intervalo intrajornada (AI nº 0246XXX-X); 3) Não concessão do intervalo interjornada (AI nº 0246XXX-X). Os trabalhadores encontrados em irregularidade exercem as funções de motorista e ajudante de entrega, que cumprem diariamente o roteiro estabelecido pela empregadora para a entrega de produtos, tais como: cerveja, chope, refrigerante e água. O conjunto das infrações flagradas pela fiscalização constitui o crime capitulado no art. 149 do Código Penal - CP, especialmente quanto às hipóteses de trabalho degradante e jornada exaustiva. Para a caracterização da referida prática delituosa utilizou-se, como critério para definição de jornada exaustiva, a ocorrência não episódica de jornadas ilegalmente extrapoladas, além do limite legal de duas horas, com inoportunidade de força maior ou necessidade imperiosa, no período de abril de 2012 a 20 de outubro de 2012. Utilizou-se, como linha de corte para a definição daqueles empregados que estavam sendo submetidos à jornada exaustiva, o número mínimo de 70 (setenta) ocorrências por empregado, o que equivale, em média, a 10 (dez) ocorrências mensais de jornadas que ultrapassam 10 horas diárias de trabalho. Com base nas informações extraídas do sistema de controle de jornada, foi produzida planilha (Planilha I) que

aponta a submissão de 62 (sessenta e dois) empregados à jornada exaustiva. A Planilha I, que faz parte integrante deste auto de infração, inicia-se pelo nome de AXXXX e finaliza-se com o nome de XXXXXX. Esclareça-se que a jornada considerada como excessiva não incluiu o intervalo intrajornada de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação que conforme autuação específica, não era concedida. Além disso, a tipificação fica robustecida por 2 (duas) outras irregularidades identificadas e objeto de autuação específica, o que configura, além da jornada exaustiva, a submissão dos empregados ao trabalho degradante. São elas: a) não concessão do intervalo intrajornada: verificou-se por intermédio de entrevistas com empregados e prepostos do empregador que a empresa não concede o intervalo para alimentação ou repouso na sua integralidade, conforme pré-assinalado nos controles de jornada. A apuração documental efetuou-se pela extração de informações do sistema de controle de veículos (GPS) adotado pelo empregador. O empregador foi notificado para apresentar relatório do seu sistema referente ao período de abril/2012 a outubro/2012, contendo todas as paradas feitas no período, identificando o veículo, motorista e ajudante de entrega, bem como o início e término das mesmas. Entretanto, pelo expressivo número de informações que seriam geradas e o tempo que demandaria para extraí-las, autorizou-se a empregadora restringir o período apurado, para 26/10/2012 a 20/11/2012, extraindo informações de paradas iguais ou superiores a 30 minutos. Os dados foram consolidados em planilha anexa (Planilha II), que demonstram a irregularidade praticada contra os 62 (sessenta e dois) empregados que tiveram caracterização de jornada exaustiva. A Planilha II, que também faz parte integrante deste auto de infração, inicia-se pelo nome de XXXX e finaliza-se com o nome de XXXXX; b) não concessão do intervalo interjornada: a empregadora não garante aos seus empregados a concessão de no mínimo 11 (onze) horas de descanso entre duas jornadas diárias. Tal irregularidade foi constatada inicialmente em documentação apresentada pela empresa no dia 31/10/2012, confirmada em entrevistas feitas com empregados e prepostos do empregador, realizadas no dia 7/11/2012 e 13/12/2012, bem como no sistema de controle de jornada adotado. Tal infração encontra-se espelhada na Planilha I, já citada, que indica o número de ocorrências em que não foi concedido

o intervalo legal exigido. O conjunto das infrações apontadas é praticado contra empregados (motorista e ajudantes) que trafegam diariamente pelas ruas e rodovias da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Tal situação caracteriza verdadeiro atentado à saúde física e mental dos empregados, colocando-os em risco. Além disso, como o veículo é conduzido por motorista que exerce com frequência jornada exaustiva, sem garantia de intervalo para repouso ou alimentação, sem intervalo mínimo de 11 horas para descanso, é previsível que tal profissional não se encontre em condições físicas e mentais adequadas para a condução de um veículo. Nas entrevistas aplicadas, a reclamação de cansaço e pouco tempo para dormir é comum entre os empregados. Os evidentes riscos não se resumem ao motorista, atingindo seu ajudante de entrega, assim como também a sociedade, pelos riscos potenciais de acidentes de trânsito decorrentes do contexto apontado. O desrespeito regular da jornada de trabalho de parte dos empregados da empresa atenta contra a dignidade da pessoa humana, elemento que constitui valor fundamental do Estado Brasileiro, bem como contra o valor social do trabalho.”

83

## 9.2 Termo de Interdição

O Termo de Interdição ora apresentado obedece ao conteúdo mínimo exigido na Portaria nº 40, de 14 de janeiro de 2010, cita a Portaria nº 32, de 2 de março de 2012 (que delega a competência de interdição aos auditores fiscais em Minas Gerais) e explicita a necessidade de vistoria prévia em qualquer local que venha a ser disponibilizado enquanto alojamento, seja os interditados, estes raramente passíveis de regularização, seja os que venham a ser construídos, a fim de verificar sua adequação às normas. Dada a necessidade de medidas de urgência, haja vista o risco grave e iminente, é usual que o empregador opte por manter os empregados temporariamente em estabelecimentos dedicados a alojamento – hotéis e similares, cujas condições devem ser apuradas pela fiscalização, no sentido de tratar-se de local adequado quanto às instalações e às condições sanitárias.

Segue abaixo modelo de termo de interdição em branco.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO**  
**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS**

**TERMO DE INTERDIÇÃO nº \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_**

EMPRESA: \_\_\_\_\_

CNPJ: \_\_\_\_\_

CNAE: \_\_\_\_\_

ENDEREÇO DE FISCALIZAÇÃO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ENDEREÇO DE CORRESP.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fica determinada a interdição das **estruturas utilizadas como alojamentos**, localizadas no endereço \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

nos termos do artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria nº 32, de 2 de março de 2012, em razão da constatação da situação de **grave e iminente risco**, conforme descrito no Relatório Técnico anexo a este Termo.

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício, nos termos do § 6º do art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É facultado ao empregador recorrer da interdição imposta, no prazo de dez dias, nos termos do § 3º do artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O empregador poderá requerer a suspensão da interdição, após adoção das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho indicadas no Relatório Técnico anexo a este Termo.

Os documentos referentes à interdição imposta, incluído o requerimento para suspensão, devem ser protocolados no seguinte endereço: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

85

O uso de qualquer local enquanto alojamento, a partir desta interdição, deve ser precedido de vistoria, após a qual, comprovada a adoção integral das medidas de proteção de segurança e saúde constantes no citado Relatório Técnico, será emitido o Termo de Suspensão de Interdição.

Local e data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura e identificação da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego

Recebi o Termo de Interdição em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura e identificação do empregador ou preposto

### 9.2.1 Exemplo de Relatório Técnico (NR-18)

É apresentado, em seguida, um exemplo de Relatório Técnico relativo à interdição de locais/estrutura encontrados em uso como alojamentos de trabalhadores que laboravam na construção civil, baseado na NR-18

## RELATÓRIO TÉCNICO

TERMO DE INTERDIÇÃO nº .....

### 1 - Da identificação do empregador

86

- Nome: XXXXXXXXXX LTDA

- CNPJ: 00.000.000/0000-00

- CNAE: 41.20-4/00 (construção de edifícios)

- Endereço dos locais de inspeção: estruturas localizadas na Rua XXX, nº XXX, e na Rua XXX, nº XX, Jardim Canadá, Nova Lima/MG, CEP 34000-00

- Endereço de correspondência: Rua XXXXXXXXXX, nº XX, XXXX, Belo Horizonte/MG, CEP 3000-000, tel.: (31) XXXX-XXXX

### 2 - Do meio e das condições de trabalho

Trata-se de ação fiscal, iniciada em 4 de fevereiro do ano de 2013 e ainda em curso, em obras da empresa supraqualificada, com inspeção inclusive dos locais disponibilizados aos empregados enquanto áreas de vivência, dentre estas as estruturas nas quais 53 deles encontravam-se

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

“alojados”, duas delas “montadas” na rua XXX, XX e as demais, na rua XXX, XX, ambas no Jardim Canadá, Nova Lima/MG.

Através de inspeções nesses locais/estruturas utilizados como alojamentos, constatou-se situação de **RISCO GRAVE E IMINENTE**, capaz de causar acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho com lesões graves à integridade física dos empregados, em face das condições de alojamento às quais os mesmos encontravam-se submetidos. De fato, foram identificadas diversas irregularidades, que, em conjunto, colocavam em risco não só a segurança e saúde, mas também a vida dos trabalhadores, haja vista o risco de ocorrência tanto de acidentes de trabalho como de doenças agudas relacionadas ao trabalho decorrentes das condições degradantes de alojamento e, portanto, de vida às quais encontravam-se submetidos.

As estruturas, de forma geral, eram improvisadas e rústicas, não atendendo aos requisitos técnicos exigidos em norma para a área de vivência alojamento. Uma delas, “montada” na rua XXX, XX, consistia em um mero corredor, dividido em “cômodos”, por pedaços de madeirite, num total de 20 (vinte), dispostos ao longo de uma das laterais do galpão denominado CD (Centro de Distribuição), em fase final de obra (retirada de resíduos e limpeza da edificação), conforme informado pelo proprietário da empresa XXXXXX LTDA., Sr. XXXXXXXX. De fato, uma das “paredes” dos cômodos era a própria lateral do galpão, sendo as demais constituídas por pranchas e pedaços de madeirite, tendo cimento grosso como piso e cobertura de telhas de zinco/amianto, contíguos uns aos outros, todos com 3 (três) metros de largura e de comprimento bastante variável, este conforme seu uso, uma vez que ao longo do corredor havia cômodos, alternadamente, sendo utilizados como “alojamento” (num total de 11), almoxarifado, locais para troca de roupa de trabalhadores não alojados – “vestiários”, local de refeição, depósito de materiais e de víveres alimentícios, instalações sanitárias, havendo em frente aos mesmos uma estreita via de circulação, de largura em torno de 90 (noventa) centímetros, sem proteção contra intempéries, alagada e com poças de água de chuva, cobertas por pedaços de madeirite, além 5 (cinco) aberturas em seu piso, integrantes

da rede de coleta de águas pluviais, de profundidade em torno de 2 (dois) metros, cobertas por meros pedaços de madeirite não fixados. Todos os cômodos encontravam-se em precário estado de conservação, higiene e limpeza, não havendo, inclusive pessoa responsável pela higienização dos cômodos usados como alojamento, ficando esta a cargo dos próprios trabalhadores, migrantes oriundos do Nordeste ou do interior do Estado de Minas Gerais, após cumprimento da jornada de trabalho, com frequentes horas extraordinárias.

Ainda na rua XXX foi encontrada outra estrutura utilizada para alojamento de 4 (quatro) trabalhadores, montada pelos próprios, constituída por paredes de madeirite preta, piso de cimento grosso, telhas metálicas de zinco, com dois cômodos, um deles funcionado como depósito de materiais de construção e o outro como quarto de dormir e, em alguns momentos, para tomada de refeições/lanches, este mantido limpo pelo esforço dos próprios.

88

Já no outro endereço utilizado como “alojamento” foram identificados trabalhadores vivendo em três locais. Um deles sendo uma estrutura rústica, de paredes de madeirite preta, piso de cimento grosso, telas de amianto, dividida em 5 (cinco) cômodos, sendo um deles a instalação sanitária, outro o local para refeição e os demais quartos de dormir. Havia ainda uma edificação com paredes de alvenaria, com diversas trincas e infiltração pelas águas de chuva, laje de concreto deteriorada, com queda de reboco, “reforçada” pela colocação de telhas metálicas apoiadas sobre tora de madeira, com aberturas de porta e janelas precariamente cobertas por pedaços de madeirite, constituída por dois cômodos e um banheiro, com provável comprometimento estrutural, aparentemente em processo de demolição, na qual ficavam “alojados” quatro trabalhadores. Identificados ainda três outros obreiros colocados em um dos cômodos de estrutura de alvenaria anexa às duas já descritas, que apresentava idêntica condição sanitária, sendo que eles dormiam neste quarto, mas utilizavam as demais “áreas de vivência” do anexo de madeirite. Todas estas estruturas encontravam-se em precário estado de conservação, higiene e limpeza, localizadas em um terreno utilizado também para depósito de materiais diversos de

construção e, mesmo, entulhos, comprometendo ainda mais a já precária condição sanitária às quais se encontravam submetidos os trabalhadores alojados, estes também migrantes do Nordeste ou do interior do Estado de Minas Gerais.

Importante registrar os relatos da presença de roedores, favorecida pela precária condição sanitária, de limpeza, higiene e organização e agravada pela vedação precária dos “cômodos”, expondo esses trabalhadores a riscos biológicos diversos, alguns passíveis de provocar agravos à saúde relacionados ao trabalho agudo e, mesmo fatais, tal como, por exemplo, leptospirose. Além disso, havia outros animais nesses locais, notadamente gatos e cães, possíveis hospedeiros de zoonoses.

A vedação inadequada dos “cômodos” expunha ainda os trabalhadores a intempéries, em especial à chuva, abundante na região nesta época do ano, tendo sido, inclusive, identificadas goteiras nas coberturas e infiltrações de paredes em vários deles. Ainda, tal situação deixava-os expostos às variações das condições atmosféricas, em especial ao frio, por tratar-se de região de baixas temperaturas, especialmente à noite e por ocasião de chuvas, fato inclusive espontânea e fartamente relatado pelos trabalhadores.

Pior, a empresa não cumpria a exigência de fornecimento de cobertor, fronha, travesseiro, obrigando os trabalhadores a adquiri-los com recursos financeiros próprios, além de não se responsabilizar por sua higienização, fato agravado por não garantir lavanderias, conforme exigido em norma para trabalhadores alojados e pela condição climática atual, chuvosa e fria. De fato, nas inspeções, foram encontradas roupas de cama de baixa qualidade, várias em precário estado de limpeza, dada a necessidade de custeio das mesmas pelos trabalhadores e às condições desfavoráveis de mantê-las de forma higiênica, inclusive pelo próprio estado de sujidade dos cômodos. A empresa fornecia colchões, mas vários se encontravam em precário estado de limpeza e higiene, deteriorados, deformados, comprometendo dessa forma a qualidade do sono e, consequentemente, do descanso desses obreiros.

Agravando, nos “cômodos/quartos” não havia camas. De fato, os trabalhadores dormiam sobre estruturas rústicas e improvisadas de madeirite, feitas nas próprias obras, a maioria em forma de beliches (camas duplas), com escadas de acesso também rústicas, sem degraus adequados e sem proteção lateral, algumas delas fechadas em formato semelhante a um caixote de grandes dimensões, com uma “portinhola” em uma de suas laterais, dormindo o trabalhador no seu interior. E mais, no interior dessas estruturas havia lâmpadas, com precárias fiações elétricas e a guarda de pertences pessoais e mesmo gêneros alimentícios, estes colocados sobre rústicos pedaços de madeira, que funcionavam como prateleiras ou mesmo depositados diretamente sobre os colchões. O uso desse tipo de estrutura, sem qualquer ventilação e com elevado risco de acidentes elétricos, era um recurso improvisado pelos trabalhadores, procedentes de regiões de clima quente, que tentavam, dessa forma, minimizar a exposição ao frio.

90

Mais, os “cômodos/quartos” não eram dotados de qualquer tipo de armário, ficando os trabalhadores obrigados a manter seus pertences e objetos pessoais, inclusive mantimentos, no interior dos mesmos, dentro das estruturas como caixotes supradescritas, dependurados em cordas e/ou em caixas de papelão depositadas diretamente no piso. Tal fato dificultava a organização e a higienização dos “cômodos”, agravando ainda mais a já precária situação sanitária à qual se encontravam submetidos.

Agravando, todos os locais apresentavam instalações elétricas improvisadas e precárias, não protegidas, com ligações diretas, condutores elétricos energizados expostos, emendas e isolamentos precários, com material inadequado (meros pedaços de sacolas de plástico) e outras gambiarras, dispostas sobre estruturas de fácil combustão (madeira), elevando sobremaneira o risco de choques elétricos, curtos-circuitos e, até mesmo, de incêndios, este agravado pelo fato de a fiação elétrica estar em contato com material combustível (madeirite). O risco de incêndio era também agravado pela presença, em alguns cômodos, de fogão com bo-

tijão de GLP, ebulidores e, mesmo, artefatos precários e improvisados, feito com latinhas metálicas reaproveitadas e usando álcool, utilizados para aquecimento e/ou preparo de café, alimentos/refeições no seu interior. Além disso, o combate ao incêndio inicial encontrava-se prejudicado pela inexistência de extintores de incêndio.

Cumpra ainda registrar que a precariedade ora descrita estendia-se a outras áreas de vivência que, como os locais de “alojamento”, também não atendiam aos requisitos técnicos estipulados em norma, sendo, de forma geral, improvisadas e inadequadas e, sempre, em precária condição de limpeza e higiene, algumas, inclusive, inexistentes, como área de lazer.

Assim, em ambos os locais de “alojamento”, as instalações sanitárias encontravam-se imundas, com odor fétido, com instalações elétricas precárias, não dispunham de janelas, os gabinetes não eram dotados de portas, os chuveiros elétricos não tinham o devido aterramento elétrico, as bacias turcas encontravam-se impregnadas de sujidades, inclusive fezes humanas, além de não haver suportes para sabonete e cabides para toalha.

Também os locais para refeições, constituídos por paredes de madeirite e piso de cimento grosso, eram estruturas rústicas, estando a localizada na obra da rua XXX exposta a intempéries, uma vez que sua lateral era parcialmente constituída por uma mera tela. E pior, os restos das refeições não eram adequadamente descartados, sendo jogados no próprio terreno anexo ao local de refeição. Também no alojamento da rua XXX o lixo não tinha destinação adequada, sendo ocasionalmente queimado pelos próprios trabalhadores, conforme verificado por ocasião da inspeção. Concluindo, a falta de adequado manuseio do lixo, orgânico ou não, acentuava a já precária condição sanitária.

A empresa também não assegurava aos trabalhadores alojados lavanderias, conforme estipulado em norma. Na verdade, na rua XXX havia apenas uma torneira e um tanque com dois bojos, em local exposto a intempéries, enquanto na rua XXX não havia nada, com os trabalhadores

sendo obrigados a higienizar seus pertences usando duas estruturas rústicas e improvisadas de madeirite, tipo mesinha, coletando água de uma torneira localizada próxima a um dos cômodos de dormir, ao ar livre, com escoamento a céu aberto das águas servidas, formando esgoto.

Em nenhum dos locais de “alojamento” havia área de lazer, conforme estipulado pela norma, obrigando os trabalhadores a permanecer apenas nos “cômodos” disponibilizados para dormir em seus supostos momentos de lazer, levando inclusive ao consumo de víveres alimentícios em seu interior.

E mais, no “alojamento” da rua XXX, os obreiros não tinham acesso à água potável, sendo obrigados a consumir a retirada diretamente da torneira mencionada, sem passar por qualquer processo de filtração e/ou purificação.

92

As irregularidades abordadas geravam, de forma combinada, situação de **risco grave e iminente**, capaz de causar acidentes com lesões graves à integridade física desses trabalhadores, ampliando sobremaneira o risco de acidentes de trabalho e de agravos à saúde relacionados ao trabalho, ensejando a lavratura do Termo de Interdição das estruturas mencionadas.

Importante ressaltar que a gravidade e precariedade das condições de alojamento caracterizavam não apenas situação de **risco grave e iminente**, mas também a submissão desses trabalhadores a condições degradantes de trabalho, de alojamento e, portanto, de vida.

### **3 - Das medidas de proteção de segurança e saúde no trabalho a serem adotadas pela empresa**

O meio e as condições de trabalho que caracterizaram situação de **risco grave e iminente** deverão ser saneados mediante a adoção INTEGRAL, pela empresa epigrafada, de um conjunto de medidas concebidas para o controle dos riscos diagnosticados neste laudo, quais sejam:

3.1- Disponibilizar aos trabalhadores alojamento que atenda aos requisitos técnicos estipulados na Norma Regulamentadora 18 (NR-18), quais sejam:

- ser mantido em permanente estado de conservação, higiene e limpeza;
- ter paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente;
- ter piso de concreto, cimentado, madeira ou material equivalente;
- ter cobertura que proteja das intempéries;
- ter área de ventilação de no mínimo 1/10 (um décimo) da área do piso;
- ter iluminação natural e/ou artificial;
- ter área mínima de 3m<sup>2</sup> (três metros quadrados) por módulo cama/armário, incluindo a área de circulação;
- ter pé-direito de 2,50m (dois metros e cinquenta centímetros) para cama simples e de 3m (três metros) para camas duplas;
- não estar situados em subsolos ou porões de edificações;
- ter instalações elétricas adequadamente protegidas;
- ser provido de camas com dimensões mínimas de 0,80m (oitenta centímetros) por 1,90m (um metro e noventa centímetros) e distância entre o ripamento do estrado de 0,05m (cinco centímetros), dispondo ainda de colchão com densidade 26 (vinte e seis) e espessura mínima de 0,10m (dez centímetros). Em caso de utilização de beliches, limitadas a duas camas na mesma vertical, a cama superior deve ter proteção lateral e escada, observada, ainda, a altura livre entre uma cama e outra e entre a última e o teto de, no mínimo, 1,20m (um metro e vinte centímetros);
- fornecer camas, com lençol, cobertor, fronha e travesseiro em condições adequadas de higiene, responsabilizando-se por sua lavagem;

- fornecer armários duplos individuais com as seguintes dimensões mínimas: a) 1,20m (um metro e vinte centímetros) de altura por 0,30m (trinta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade, com separação ou prateleira, de modo que um compartimento, com a altura de 0,80m (oitenta centímetros), se destine a abrigar a roupa de uso comum e o outro compartimento, com a altura de 0,40m (quarenta centímetros), a guardar a roupa de trabalho; ou b) 0,80m (oitenta centímetros) de altura por 0,50m (cinquenta centímetros) de largura e 0,40m (quarenta centímetros) de profundidade com divisão no sentido vertical, de forma que os compartimentos, com largura de 0,25m (vinte e cinco centímetros), estabeleçam rigorosamente o isolamento das roupas de uso comum e de trabalho;
- dotar os alojamentos de água potável, filtrada e fresca, para os trabalhadores, por meio de bebedouros de jato inclinado ou equipamento similar que garanta as mesmas condições, na proporção de 1 (um) para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração.

3.2- Vedar o cozimento e aquecimento de qualquer tipo de refeição dentro do alojamento.

3.3- Disponibilizar aos trabalhadores alojados instalações sanitárias que atendam aos requisitos estipulados na NR-18, quais sejam:

- ser mantidas em perfeito estado de conservação e higiene;
- ter portas de acesso que impeçam o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente;
- ter paredes de material resistente e lavável, podendo ser de madeira;
- ter pisos impermeáveis, laváveis e de acabamento antiderrapante;
- não se ligar diretamente com os locais destinados às refeições;
- ter ventilação e iluminação adequadas;

- ter instalações elétricas adequadamente protegidas;
- ter pé-direito mínimo de 2,50m (dois metros e cinquenta centímetros), ou respeitando-se o que determina o Código de Obras do Município da obra;
- estar situadas em locais de fácil e seguro acesso, não sendo permitido um deslocamento superior a 150 (cento e cinquenta) metros do posto de trabalho aos gabinetes sanitários, mictórios e lavatórios;
- dispor de lavatório, vaso sanitário e mictório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, bem como de chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração;
- cumprir, quanto aos lavatórios, as seguintes exigências: a) ser individual ou coletivo, tipo calha; b) possuir torneira de metal ou de plástico; c) ficar a uma altura de 0,90m (noventa centímetros); d) ser ligados diretamente à rede de esgoto, quando houver; e) ter revestimento interno de material liso, impermeável e lavável; f) ter espaçamento mínimo entre as torneiras de 0,60m (sessenta centímetros), quando coletivos; g) dispor de recipiente para coleta de papéis usados;
- cumprir, quanto aos locais destinados aos vasos sanitários (gabinetes sanitários), as seguintes exigências: a) ter área mínima de 1,00m<sup>2</sup> (um metro quadrado); b) ser provido de porta com trinco interno e borda inferior de, no máximo, 0,15m (quinze centímetros) de altura; c) ter divisórias com altura mínima de 1,80m (um metro e oitenta centímetros); d) ter recipiente com tampa, para depósito de papéis usados, sendo obrigatório o fornecimento de papel higiênico;
- cumprir, quanto aos vasos sanitários, as seguintes exigências: a) ser do tipo bacia turca ou sifonado; b) ter caixa de descarga ou válvula automática; c) ser ligado à rede geral de esgotos ou à fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;

- cumprir, quanto aos mictórios, as seguintes exigências: a) ser individual ou coletivo, tipo calha; b) ter revestimento interno de material liso, impermeável e lavável; c) ser providos de descarga provocada ou automática; d) ficar a uma altura máxima de 0,50m (cinquenta centímetros) do piso; e) ser ligado diretamente à rede de esgoto ou à fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;
- cumprir, quanto aos chuveiros, as seguintes exigências: a) possuir área mínima para utilização de cada chuveiro de 0,80m<sup>2</sup> (oitenta decímetros quadrados), com altura de 2,10m (dois metros e dez centímetros) do piso; b) possuir piso com caimento que assegure o escoamento da água para a rede de esgoto, de material antiderrapante ou provido de estrados de madeira; c) os chuveiros devem ser de metal ou plástico, dispendo de água quente; d) dispor de suporte para sabonete e cabide para toalha, correspondente a cada chuveiro; e) chuveiros elétricos devem ser aterrados adequadamente.

96

3.4- Disponibilizar aos trabalhadores alojados lavanderia que atenda aos requisitos estipulados na NR-18, quais sejam:

- estar situada em local próprio, coberto, ventilado e iluminado para que o trabalhador alojado possa lavar, secar e passar suas roupas de uso pessoal;
- ser dotada de tanques individuais ou coletivos em número adequado.

3.5- Disponibilizar aos trabalhadores alojados local para refeições que atenda aos requisitos estipulados na NR-18, quais sejam:

- ter paredes que permitam o isolamento durante as refeições;
- ter piso de concreto, cimentado ou de outro material lavável;
- ter cobertura que proteja das intempéries;
- ter capacidade para garantir o atendimento de todos os trabalhadores no horário das refeições;

- ter ventilação e iluminação natural e/ou artificial;
  - ter lavatório instalado em suas proximidades ou no seu interior;
  - ter mesas com tampos lisos e laváveis;
  - ter assentos em número suficiente para atender aos usuários;
  - ter depósito, com tampa, para detritos;
  - não estar situado em subsolos ou porões de edificações;
  - não ter comunicação direta com as instalações sanitárias;
  - ter pé-direito mínimo de 2,80m (dois metros e oitenta centímetros), ou respeitando-se o que determina o Código de Obras do Município.
  - dispor de local exclusivo para o aquecimento de refeições, dotado de equipamento adequado e seguro para o aquecimento;
  - dispor de água potável, filtrada e fresca, para os trabalhadores, por meio de bebedouro de jato inclinado ou outro dispositivo equivalente, sendo proibido o uso de copos coletivos.
- 3.6- Vedar a preparação, aquecimento e tomada de refeições fora do local de refeições.
- 3.7- Disponibilizar locais de recreação aos trabalhadores alojados, de modo a evitar o uso do alojamento para tal finalidade.
- 3.8- Manter as áreas de vivência em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza.

(Art. 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c os itens 18.4.1, alíneas "a", "c", "d", "f", e "g", 18.4.2.10.1 e alíneas, 18.4.2.10.2, 18.4.2.10.3, 18.4.2.10.4, 18.4.2.10.5, 18.4.2.10.6, 18.4.2.10.7, 18.4.2.10.8, 18.4.2.10.9, 18.4.2.10.10, 18.4.2.3 e alíneas, 18.4.2.4, 18.4.2.5.1 e alíneas, 18.4.2.6.1 e alí-

neas, 18.4.2.6.2 e alíneas, 18.4.2.7.1 e alíneas, 18.4.2.8.1, 18.4.2.8.2, 18.4.2.8.3, 18.4.2.8.4, 18.4.2.8.5, 18.4.2.13.1, 18.4.2.13.2, 18.4.2.11.1, 18.4.2.11.2 e alíneas, 18.4.2.11.3, 18.4.2.11.3.1, 18.4.2.11.4, 18.4.2.14.1 e 18.4.1.2 da Norma Regulamentadora 18 (NR-18), aprovada pela Portaria n.º 4, de 4 de julho de 1995).

Belo Horizonte/MG, XX de XXXX de 2013.

---

Auditor Fiscal do Trabalho

CIF

Recebi uma via deste Relatório Técnico em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Empregador ou preposto

## 9.2.2 Exemplo de Relatório Técnico (NR-24)

É apresentado, em seguida, outro exemplo de Relatório Técnico relativo à interdição de locais/estrutura encontrados em uso como alojamentos de trabalhadores que laboravam em atividade econômica urbana, distinta da construção civil, baseado na NR-24.

### RELATÓRIO TÉCNICO

#### TERMO DE INTERDIÇÃO nº XXXXXXXX07022013-01

99

#### 1- Da identificação do empregador

- Nome: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX LTDA.

- CNPJ: 00.000.000/0000-00

- CNAE: 47.11-3/02

- Endereço do local de inspeção: cômodos de estrutura de alvenaria localizados na Rua XXXX, nº 00, XXXXXX, Nova Lima/MG, CEP 34000-000

- Endereço de correspondência: \_\_\_\_\_

## 2- Do meio e das condições de trabalho

Trata-se de ação fiscal, iniciada em 4 de fevereiro do ano de 2013 e ainda em curso, na qual foram identificados 8 (oito) empregados da empresa XXXXXXXXXXXXXXXX LTDA. alojados em cômodos de uma estrutura de alvenaria, localizados em terreno, no qual havia ainda uma estrutura de madeirite e outra de alvenaria, esta em evidente processo de demolição e ambas em precário estado de conservação, limpeza e higiene, com materiais diversos de construção e entulhos/lixo no seu entorno, sem atender aos requisitos técnicos estipulados em norma para áreas de vivência e nas quais se encontravam alojados empregados da empresa XXXXXXXXXXXXXXXX LTDA., CNPJ 00.000.000/0000-00, responsável pela construção de edificações para a empresa XXXXXXXX LTDA., duas atualmente no Jardim Canadá, uma denominada XX e outra XX, a primeira na Rua XXXXX e a segunda na Rua XXX, XX. A precariedade destas duas estruturas e suas condições sanitárias, a de madeirite e a de alvenaria em demolição, caracterizavam tanto situação de risco grave e iminente (lavrado Termo de Interdição nº XXXXXX04022013) quanto a submissão dos obreiros nelas alojados à condição degradante de alojamento e de trabalho e, portanto, de vida, inclusive de dois deles que dormiam em um dos cômodos da edificação de alvenaria, ora objeto deste relatório.

Cumprir registrar que a propriedade do lote e das estruturas instaladas na Rua XXXXX, 00, encontra-se ainda em investigação documental, uma vez que as informações de prepostos e de empregados de ambas as empresas são conflitantes, sendo a posse ora atribuída à empresa XXXXXXXXXXXXXXXX LTDA. e ora à empresa XXXXXXXX.

Independentemente dessa averiguação, constatou-se, em inspeções, que a empresa XXXXXXXX LTDA. mantinha, no momento, oito de seus empregados, todos oriundos do Nordeste, alojados em cômodos de uma terceira estrutura também localizada nesse terreno.

Em face das condições de alojamento às quais estes trabalhadores encontravam-se submetidos, caracterizou-se situação de **RISCO**

**GRAVE E IMINENTE**, capaz de causar acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho com lesões graves à integridade física dos empregados. De fato, foram identificadas diversas irregularidades, que, em conjunto, colocavam em risco não só a segurança e saúde, mas também a vida dos trabalhadores, haja vista o risco de ocorrência tanto de acidentes de trabalho como de doenças agudas relacionadas ao trabalho decorrentes das condições degradantes de alojamento e, portanto, de vida às quais se encontravam submetidos.

A estrutura ora em questão, com paredes de blocos pré-moldados, piso de cimento queimado e telhas de cerâmica, era dividida em unidades, compreendendo, cada uma delas, uma pequena área aberta em sua entrada – tipo varanda (esta com uma torneira e um tanque de dois bojos) e quatro cômodos no seu interior, sendo um deles uma instalação sanitária (constituída por um lavatório, um vaso sanitário e um chuveiro), uma área com uma pia – que seria a cozinha e dois quartos, estes com área livre de dimensões em torno de 3 x 2,5 metros. Havia uma porta de acesso a cada uma das unidades e uma janela em cada quarto, todas em estrutura metálica, em precário estado de conservação, várias deformadas e em processo de oxidação. Em duas destas unidades, encontravam-se alojados empregados da empresa XXXXXXXXXXXX LTDA., 4 (quatro) em cada uma.

No entorno, além das duas estruturas supramencionadas e que foram objeto de interdição, ficavam materiais diversos de construção, entulhos e lixo, além de animais, cães e gatos, que viviam no terreno. Além disso, o lixo não era retirado diariamente e depositado em local adequado, sendo, ocasionalmente, queimado pelos próprios trabalhadores, conforme verificado por ocasião da inspeção. A falta de destinação adequada do lixo, orgânico ou não, acentuava a já precária condição sanitária, atraindo inclusive roedores e outros animais.

De forma geral, o local, e, especificamente, as unidades em questão encontravam-se em precário estado de higiene e limpeza, não havendo, inclusive, pessoa responsável por sua higienização, ficando esta a cargo dos próprios trabalhadores, como dito, migrantes oriundos do Nor-

deste, após cumprimento da jornada de trabalho, com frequentes horas extraordinárias, segundo relatos.

Importante reiterar a presença de roedores, favorecida pela precária condição sanitária, de limpeza e higiene, assim como a de animais peçonhentos, expondo esses trabalhadores a riscos biológicos diversos, alguns passíveis de provocar agravos à saúde relacionados ao trabalho agudo e, mesmo fatais, tais como, por exemplo, leptospirose, hantavirose e acidentes com escorpiões, além da presença dos animais já citados, gatos e cães, possíveis hospedeiros de zoonoses.

Já no interior dos quartos, que não atendiam as áreas mínimas estipuladas em norma, não havia armários ou estes não atendiam aos critérios técnicos (um de madeira, rústico, sem portas e outro metálico, em precário estado de conservação, com portas deterioradas e em processo de oxidação), obrigando os trabalhadores a utilizar tábuas com pregos ou prateleiras rústicas de madeira, fixadas às paredes, como locais de guarda de seus pertences e objetos pessoais, inclusive víveres alimentícios. O não fornecimento de armários nos moldes estipulados dificultava a organização e a higienização dos quartos, agravando ainda mais a já precária situação sanitária a qual se encontravam submetidos esses trabalhadores.

Ainda, as camas disponibilizadas, de madeira e duplas, eram instáveis, não oferecendo perfeita rigidez, conforme exigido em norma, além dos estrados das camas superiores não serem fechados na parte inferior.

Também os banheiros encontravam-se imundos, com odor fétido, com instalações elétricas precárias, sem recipiente com tampa para guarda dos papéis servidos (eram usadas latas metálicas reaproveitadas de tinta), além das paredes não serem revestidas de material resistente, liso, impermeável e lavável.

Agravando, segundo relatos, foi frequente a falta de água no alojamento, que era trazida por caminhão-pipa e bombeada para um reservatório, até haver água de concessionária, não sendo garantidos os 60 litros diários de água por trabalhador para o consumo nas instalações

sanitárias, conforme exigido em norma. E pior, esses empregados não tinham acesso à água potável, sendo obrigados a consumir a água proveniente do reservatório, retirada diretamente de torneira, sem passar por qualquer processo de filtragem e/ou purificação, não havendo, no local, nenhum bebedouro. Importante ressaltar a importância do acesso à água potável, haja vista poder esta, não potável, veículo para diversos microrganismos patogênicos, em especial os infectocontagiosos.

Ainda, as instalações elétricas eram precárias, com fiação não protegida por eletrodutos, havendo emendas e isolamentos precários, feitos com material inadequado (meros pedaços de sacolas de plástico), dispostas sobre estruturas de fácil combustão (madeira) nos quartos e banheiros, elevando sobremaneira o risco de choques elétricos, curtos-circuitos e, até mesmo, de incêndios. Agravando, o padrão tinha partes energizadas expostas, circuitos não protegidos contra intempéries e emendas precariamente isoladas. Além disso, o combate ao incêndio inicial encontrava-se prejudicado pela inexistência de extintores de incêndio.

103

As irregularidades abordadas geravam, de forma combinada, situação de **risco grave e iminente**, capaz de causar acidentes com lesões graves à integridade física desses trabalhadores, ampliando sobremaneira o risco de acidentes de trabalho e de agravos à saúde relacionados ao trabalho, ensejando a lavratura do Termo de Interdição das estruturas mencionadas.

Importante ressaltar que a gravidade e precariedade das condições de alojamento caracterizavam não apenas situação de **risco grave e iminente**, mas também a submissão desses trabalhadores a condições degradantes de trabalho, de alojamento e, portanto, de vida.

## 1- Das medidas de proteção de segurança e saúde no trabalho a serem adotadas pela empresa

O meio e as condições de trabalho que caracterizaram situação de **risco grave e iminente** deverão ser saneados mediante a adoção INTE-

GRAL, pela empresa epigrafada, de um conjunto de medidas concebidas para o controle dos riscos diagnosticados neste laudo, quais sejam:

1.1- Disponibilizar aos trabalhadores alojamento que atenda aos requisitos estipulados no item 24.5 da Norma Regulamentadora 24 (NR-24), em especial os seguintes:

1. Dormitórios com áreas mínimas dimensionadas de acordo com o disposto no subitem 24.5.2.2 por módulos (camas/armários), área de circulação interna e pé-direito, estes conforme os itens 24.5.5 e 24.5.6 e alíneas, garantindo, inclusive, condições adequadas ventilação e conforto térmico;
2. Rede de iluminação com fiação protegida por eletrodutos;
3. Bebedouros de acordo com o item 24.7.1, ou seja, assegurar aos trabalhadores o fornecimento de água potável, em condições higiênicas, por meio de bebedouros de jato inclinado e guarda protetora, proibindo o uso de recipientes coletivos, tanto no alojamento quanto nos locais de trabalho;
4. Camas de estrutura metálica ou de madeira que ofereçam perfeita rigidez;
5. Em caso de uso de camas duplas, deverão ser observadas as seguintes exigências: altura livre entre as camas de, no mínimo, 1,10m contados do nível superior do colchão da cama de baixo, ao nível inferior da longarina da cama de cima; as camas superiores deverão ter proteção lateral e altura livre, mínima, de 1,10 m do teto do alojamento; o acesso à cama superior deverá ser fixo e parte integrante da estrutura da mesma; os estrados das camas superiores deverão ser fechados na parte inferior;
6. Armários individuais de aço ou de madeira com as dimensões mínimas estipuladas no subitem 24.5.21;

7. Atender as instruções gerais de uso do item 24.5.28, quais sejam, conservar todo quarto ou instalação limpo e pulverizado de 30 em 30 dias; sanitários desinfetados diariamente; retirada diária de lixo, com deposição em local adequado; proibir, nos dormitórios, a instalação para eletrodomésticos e o uso de fogareiros ou similares;
- 1.2- Disponibilizar aos trabalhadores alojados instalações sanitárias, conforme as exigências do item 24.1, como partes integrantes do alojamento ou localizadas a uma distância máxima de 50m (cinquenta metros) do mesmo, observado em especial o seguinte:
  1. Processo permanente de higienização, mantendo-as limpas e desprovidas de quaisquer odores;
  2. Piso e paredes revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável;
  3. 60 litros diários de água por trabalhador para o consumo nas instalações sanitárias.
- 1.3- Manter cozinha que atenda ao disposto no item 24.4, da NR-24, em caso de preparo de refeições para os trabalhadores.
- 1.4- Oferecer condições de conforto e higiene que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho, garantindo em especial:
  1. Local adequado, fora da área de trabalho;
  2. Piso lavável;
  3. Limpeza, arejamento e boa iluminação;
  4. Assentos e mesas em número correspondente ao de usuários;
  5. Lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local;

6. Fornecimento de água potável;
7. Estufa, fogão ou similar para aquecer as refeições.

(Art. 157, inciso I, da Consolidação das Leis Trabalhistas, c/c os itens 24.5, 24.5.2.2, 24.5.5, 24.5.6 e alíneas, 24.5.14, 24.5.16, 24.7.1, 24.5.18, 24.5.19, 24.5.19.1, 24.5.19.2, 24.5.19.3, 24.5.21, 24.5.28 e alíneas, 24.1, 24.5.30, 24.1.3, 24.1.11, alínea “e”, 24.1.24.1, 24.4, 24.6.1, 24.3.15.1 e alíneas, da NR-24, aprovada pela Portaria GM nº 3.214/1978, com alterações da Portaria SSST nº 13/1993).

Belo Horizonte/MG, xx de xxxxx de 2013.

106

---

Auditor Fiscal do Trabalho

CIF 00000-0

Recebi uma via deste Relatório Técnico em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

Empregador ou preposto

---

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

## 10. Conclusões

A partir das reflexões e sugestões aqui apresentadas, entende-se como possível uma atuação mais eficaz da Auditoria Fiscal do Trabalho quando do enfrentamento de episódios onde se vislumbre a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, especialmente, nas hipóteses de trabalho degradante e jornada exaustiva.

107

Além disso, espera-se despertar junto aos demais agentes públicos que atuam no combate ao trabalho análogo ao de escravo e junto às organizações não governamentais um aprofundamento na discussão sobre a temática, colaborando para maior segurança jurídica na sua atuação, garantindo-se assim que situações intoleráveis a que são submetidas as vítimas de trabalho escravo contemporâneo sejam eficazmente enfrentadas.



# ANEXOS

**DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**

CÓDIGO PENAL

...

**CAPÍTULO VI**

**DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE INDIVIDUAL**

**SEÇÃO I**

**DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE PESSOAL**

...

**Redução a condição análoga à de escravo**

110

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

I – contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

...

#### **TÍTULO IV DOS CRIMES CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

##### **Atentado contra a liberdade de trabalho**

Art. 197. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de parte ou paralisação de atividade econômica:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

##### **Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta**

Art. 198. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

...

### **Frustração de direito assegurado por lei trabalhista**

Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

112

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

...

### **Exercício de atividade com infração de decisão administrativa**

Art. 205. Exercer atividade, de que está impedido por decisão administrativa:

Pena - detenção, de três meses a dois anos, ou multa.

### **Aliciamento para o fim de emigração**

Art. 206. Recrutar trabalhadores, mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro. (Redação dada pela Lei nº 8.683, de 1993)

Pena - detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa. (Redação dada pela Lei nº 8.683, de 1993)

## **Aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional**

Art. 207. Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998)

113

...

## **CAPÍTULO V DO LENOCÍNIO E DO TRÁFICO DE PESSOA PARA FIM DE PROSTITUIÇÃO OU OUTRA FORMA DE EXPLORAÇÃO SEXUAL**

**Tráfico internacional de pessoa para fim de exploração sexual** (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

Art. 231. Promover ou facilitar a entrada, no território nacional, de alguém que nele venha a exercer a prostituição ou outra forma de exploração sexual, ou a saída de alguém que vá exercê-la no estrangeiro. (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

Pena - reclusão, de 3 (três) a 8 (oito) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

§ 1º Incorre na mesma pena aquele que agenciar, aliciar ou comprar a pes-

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

soa traficada, assim como, tendo conhecimento dessa condição, transportá-la, transferi-la ou alojá-la. (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

§ 2º A pena é aumentada da metade se: (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

I - a vítima é menor de 18 (dezoito) anos; (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

II - a vítima, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato; (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

III - se o agente é ascendente, padrasto, madrasta, irmão, enteado, cônjuge, companheiro, tutor ou curador, preceptor ou empregador da vítima, ou se assumiu, por lei ou outra forma, obrigação de cuidado, proteção ou vigilância; ou (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

IV - há emprego de violência, grave ameaça ou fraude. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

114

§ 3º Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

**Tráfico interno de pessoa para fim de exploração sexual** (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

Art. 231-A. Promover ou facilitar o deslocamento de alguém dentro do território nacional para o exercício da prostituição ou outra forma de exploração sexual: (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 6 (seis) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009)

§ 1º Incorre na mesma pena aquele que agenciar, aliciar, vender ou comprar a pessoa traficada, assim como, tendo conhecimento dessa condição, transportá-la, transferi-la ou alojá-la. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

§ 2º A pena é aumentada da metade se: (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

I - a vítima é menor de 18 (dezoito) anos; (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

II - a vítima, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato; (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

III - se o agente é ascendente, padrasto, madrasta, irmão, enteado, cônjuge, companheiro, tutor ou curador, preceptor ou empregador da vítima, ou se assumiu, por lei ou outra forma, obrigação de cuidado, proteção ou vigilância; ou (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

IV - há emprego de violência, grave ameaça ou fraude. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

§ 3º Se o crime é cometido com o fim de obter vantagem econômica, aplica-se também multa. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

## RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 93, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2010.

*Dispõe sobre a concessão de visto permanente ou permanência no Brasil a estrangeiro considerado vítima do tráfico de pessoas.*

O **CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO**, instituído pela Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, e organizado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 840, de 22 de junho de 1993, resolve:

Art. 1º Ao estrangeiro que esteja no Brasil em situação de vulnerabilidade, vítima do crime de tráfico de pessoas, poderá ser concedido visto permanente ou permanência, nos termos do art. 16 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que será condicionado ao prazo de um ano.

§ 1º A partir da concessão do visto a que se refere o *caput*, o estrangeiro estará autorizado a permanecer no Brasil e poderá decidir se voluntariamente colaborará com eventual investigação ou processo criminal em curso.

§ 2º A concessão do visto permanente ou permanência poderá ser estendida ao cônjuge ou companheiro, ascendentes, descendentes e dependentes que tenham comprovada convivência habitual com a vítima.

Art. 2º Para fins desta Resolução, será considerado tráfico de pessoas, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças: "O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração".

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

Parágrafo único. Para fins do disposto no *caput*, o termo “exploração” incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.

Art. 3º O pedido, objeto desta Resolução, oriundo das autoridades policial ou judicial ou do Ministério Público que tenham a seu cargo uma persecução criminal em que o estrangeiro seja vítima, será encaminhado ao Ministério da Justiça que poderá autorizar, de imediato, a permanência dos que estejam em situação migratória regular no País.

Parágrafo único. Na hipótese de o estrangeiro encontrar-se em situação migratória irregular, o Ministério da Justiça diligenciará junto ao Ministério das Relações Exteriores para a concessão do respectivo visto no Brasil, nos termos da Resolução Normativa nº 9, de 10 de novembro de 1997.

Art. 4º Até trinta dias antes do término do prazo de estada autorizado na forma do art. 1º, o estrangeiro deverá manifestar, a uma das autoridades públicas envolvidas na persecução criminal, a intenção de permanecer no Brasil e se está disposto a colaborar voluntária e efetivamente com eventual investigação ou processo criminal em curso.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no *caput* deste artigo, a respectiva autoridade informará a manifesta vontade do estrangeiro ao Ministério da Justiça, que decidirá pela prorrogação, no limite do art. 18 da Lei nº 6.815, de 1980.

Art. 5º Os órgãos públicos envolvidos no atendimento às vítimas de tráfico de pessoas poderão encaminhar parecer técnico ao Ministério da Justiça recomendando a concessão de visto permanente ou permanência nos termos desta Resolução.

§ 1º Para fins do disposto no *caput*, serão aceitos os pareceres técnicos encaminhados por meio dos órgãos relacionados abaixo, de acordo com sua competência:

I – Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça;

II – Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;

III – Postos Avançados de serviços de recepção a brasileiros(as) deportados(as) e não admitidos(as) nos principais pontos de entrada e saída do País;

IV- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; e

V – Serviços que prestem atendimento a vítimas de violência e de tráfico de pessoas.

§ 2º O parecer técnico a que se refere o *caput* deste artigo deverá estar fundamentado à luz da Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, aprovada pelo Decreto nº 5.948, de 26 de outubro de 2006, especificando os indícios de que o estrangeiro se enquadra na situação de vítima de tráfico de pessoas.

118

Art. 6º O pedido a que alude o art. 5º será encaminhado com brevidade ao Conselho Nacional de Imigração, que decidirá sobre a concessão de permanência ou visto permanente na forma do art. 1º desta Resolução.

Parágrafo único. O pedido a que se refere o *caput* será analisado à luz dos seguintes requisitos:

I - que o estrangeiro esteja numa situação de vulnerabilidade social ou econômica ou psicológica, dentre outras, que, no seu país de origem, possibilite uma revitimização, independentemente de colaborar com a investigação ou processo criminal; ou

II - que o estrangeiro, na condição de vítima do crime de tráfico de pessoas, esteja coagido ou exposto a grave ameaça em razão de colaborar com a investigação ou processo criminal no Brasil ou em outro país; ou

III - que, em virtude da violência sofrida, necessita de assistência de um dos serviços prestados no Brasil, independentemente de colaborar com a investigação ou processo criminal.

Art. 7º Para instrução do pedido na forma desta Resolução, deverão ser junta-

dos os seguintes documentos, além de outros que possam ser necessários à análise do pleito:

I - passaporte ou documento de viagem válido, podendo ser substituído por documento constante da Decisão CMC 18/08, se nacional de qualquer dos Estados Parte ou Associados do MERCOSUL;

II - declaração sob as penas da lei de que não responde a processo nem possui condenação penal no Brasil nem no exterior; e

III - declaração de dependentes.

Art. 8º Esta Resolução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA**

Presidente do Conselho Nacional de Imigração

Publicada no DOU nº 245, de 23 de dezembro de 2010, Seção I, Página 160.

119

## **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 91, DE 5 DE OUTUBRO 2011**

(PUBLICADA no DOU de 6/10/2011, Seção I, pág. 102)

*Dispõe sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências.*

A Secretária de Inspeção do Trabalho, no exercício da competência prevista no inciso XIII do art. 14 do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 3 de Maio de 2004, resolve:

Editar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos que deverão ser adotados em relação à fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo.

120

Art. 1º O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e fere a dignidade humana, sendo dever do Auditor Fiscal do Trabalho colaborar para a sua erradicação.

### **DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA PRESENTE INSTRUÇÃO NORMATIVA**

Art. 2º Serão observados pelos Auditores Fiscais do Trabalho, na fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, em qualquer atividade econômica urbana, rural ou marítima, e para qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro, os procedimentos previstos na presente Instrução Normativa.

Art. 3º Para os fins previstos na presente Instrução Normativa, considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente:

I – A submissão de trabalhador a trabalhos forçados;

II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva;

III – A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho;

IV – A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho;

V – A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 1º As expressões referidas nos incisos de I a VI deverão ser compreendidas na forma a seguir:

a) “trabalhos forçados” – todas as formas de trabalho ou de serviço exigidas de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente, assim como aquele exigido como medida de coerção, de educação política, de punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico, como meio para disciplinar a mão de obra, como punição por participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa;

b) “jornada exaustiva” - toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde;

c) “condições degradantes de trabalho” – todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa;

d) “restrição da locomoção do trabalhador” - todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão;

e) “cerceamento do uso de qualquer meio de transporte com o objetivo de reter o trabalhador” – toda forma de limitação do uso de transporte, particular ou público, utilizado pelo trabalhador para se locomover do trabalho para outros locais situados fora dos domínios patronais, incluindo sua residência, e vice-versa;

f) “vigilância ostensiva no local de trabalho” – todo tipo ou medida de controle empresarial exercida sobre a pessoa do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

g) “posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador” – toda forma de apoderamento ilícito de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

122

§ 2º Ao identificar qualquer infração que possa caracterizar uma ou mais das hipóteses previstas nos incisos I a VI do *caput*, o Auditor Fiscal do Trabalho deverá lavrar os respectivos autos de infração, indicando de forma explícita no corpo de cada auto que aquela infração, vista em conjunto com as demais, caracteriza trabalho realizado em condição análoga à de escravo.

§ 3º O Auditor Fiscal do Trabalho deverá enumerar também, no corpo de cada auto de infração lavrado, a quantidade de Requerimentos do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado emitidos.

Art. 4º A constatação administrativa de trabalho em condição análoga à de escravo realizada pelo Auditor Fiscal do Trabalho, bem como os atos administrativos dela decorrentes, independem do reconhecimento no âmbito criminal.

Art. 5º O Auditor Fiscal do Trabalho, ao concluir pela existência de trabalho em condição análoga à de escravo, tomará todas as medidas indicadas nos artigos 13 e 14, da presente Instrução Normativa.

Art. 6º O disposto nesta Instrução Normativa é aplicável aos casos nos quais o Auditor Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, uma vez presente qualquer das hipóteses previstas nos incisos I a VI do art. 3º, desta Instrução Normativa.

§ 1º Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, “o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração que incluirá, no mínimo, a exploração do trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão”.

123

§ 2º Os casos de tráfico de trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo que venham a ser identificados pelos Auditores Fiscais do Trabalho deverão ser encaminhados para concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, de acordo com o que determina a Resolução Normativa nº 93, de 21 de dezembro de 2010, do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, além de todos os demais procedimentos previstos nos artigos 13 e 14, desta Instrução Normativa.

§ 3º O encaminhamento referido na alínea anterior será efetuado mediante ofício da chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, com a indicação dos trabalhadores estrangeiros irregulares, endereçado ao Ministério da Justiça e devidamente instruído com parecer técnico de um dos seguintes órgãos, de acordo com sua competência:

I – Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça;

II – Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

III – Postos Avançados de serviços de recepção a brasileiros(as) deportados(as) e não admitidos(as) nos principais pontos de entrada e saída do País;

IV- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; e

V – Serviços que prestem atendimento a vítimas de violência e de tráfico de pessoas.

### **DAS AÇÕES FISCAIS PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO**

Art. 7º As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que poderá realizá-las diretamente, por intermédio das equipes do grupo especial de fiscalização móvel, ou por intermédio de grupos/equipes de fiscalização organizados no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE por meio da chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010.

124

Art. 8º Sempre que a SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, receber denúncia que relate a existência de trabalhadores reduzidos à condição análoga à de escravo e decidir pela realização de ação fiscal local para a apuração dos fatos, deverá antes de iniciar a inspeção comunicar à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 9º A Secretaria de Inspeção do Trabalho e as SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, realizarão diagnósticos das atividades econômicas com incidência de trabalho em condições análogas à de escravo, que servirão de base para a elaboração do planejamento e desenvolvimento das ações fiscais.

Parágrafo único. Serão realizadas anualmente reuniões para análise crítica da execução e monitoramento das ações planejadas durante o ano.

Art. 10. A SRTE, por meio da chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria n 546, de 11 de março de 2010, deverá buscar a articulação e a integração com

os órgãos e/ou entidades que compõem as Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Escravo – COETRAEs, e os Comitês Estaduais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, no âmbito de cada estado da Federação e o Distrito Federal.

Parágrafo único. A articulação prevista no *caput* do presente artigo visará à elaboração de diagnósticos e à eleição de prioridades que irão compor o planejamento a que se refere o artigo 9º desta instrução e, em particular, à viabilização de outras medidas que estejam fora do âmbito administrativo de responsabilidade do Auditor Fiscal do Trabalho.

Art. 11. A eleição de prioridades que irão compor o planejamento previsto no artigo 9º desta instrução deverá conter a indicação de setores de atividade econômica a serem fiscalizados e a programação dos recursos humanos e materiais necessários à execução das fiscalizações, além da identificação de ações a serem desenvolvidas em conjunto com os parceiros referidos no artigo anterior.

125

Art. 12. As ações fiscais deverão contar com a participação de representantes da Polícia Federal, ou Polícia Rodoviária Federal, ou Polícia Militar, ou Polícia Civil, ou outra autoridade policial.

§ 1º A chefia superior, nos termos do art. 18, II, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, deverá oficiar, visando à participação de membros de um dos órgãos mencionados no *caput*, bem como enviar à Advocacia-Geral da União (AGU), ao Ministério Público Federal (MPF), ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Defensoria Pública da União (DPU) comunicação prévia sobre a operação, para que essas instituições avaliem a conveniência de integrá-la.

§ 2º Caso o coordenador da operação entenda prescindível o auxílio da força policial poderá ser dispensada a participação das autoridades mencionadas no *caput* deste artigo, desde que haja a anuência da chefia superior.

Art. 13. A constatação de trabalho em condição análoga à de escravo ensejará a adoção dos procedimentos previstos no artigo 2º-C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor Fiscal do Trabalho resgatar

o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Art. 14. O Auditor Fiscal do Trabalho, ao concluir pela constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, determinará que o empregador ou preposto tome as seguintes providências:

I – A imediata paralisação das atividades dos empregados encontrados em condição análoga à de escravo;

II – A regularização dos contratos de trabalho;

III – O pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho;

IV – O recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;

126

V – O cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho, bem como tome as providências para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem ou para rede hoteleira, abrigo público ou similar, quando for o caso.

§ 1º Os autos de infração lavrados em decorrência desta ação descreverão minuciosamente os fatos e serão conclusivos a respeito da existência de trabalho em condição análoga à de escravo, de acordo com o previsto nos §§ 2º e 3º, do art. 3º, desta Instrução Normativa.

§ 2º Em caso de não recolhimento do FGTS e Contribuição Social, deverão ser lavradas as competentes Notificações para Recolhimento (NFGC e NRFC).

§ 3º Em caso de descumprimento das determinações contidas nos incisos I, II, III ou V, o Auditor Fiscal do Trabalho relatará o fato imediatamente à Chefia da Fiscalização para que informe a Advocacia-Geral da União (AGU), o Ministério Público do Trabalho (MPT) ou a Defensoria Pública da União (DPU), a fim de que tomem as medidas judiciais cabíveis.

§ 4º Caso seja constatada situação de grave e iminente risco à segurança e/ou à saúde do trabalhador, serão tomadas as medidas previstas em lei.

**COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS E AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

Art. 15. Pela sua natureza e gravidade, conforme o art. 1º desta Instrução Normativa, nos casos em que for constatado trabalho em condição análoga à de escravo, a lavratura de autos de infração sobrepõe-se a quaisquer critérios de auditoria fiscal utilizados em outras ações.

Art. 16. Os autos de infração e Notificações Fiscais para Recolhimento de FGTS e Contribuição Social decorrentes das ações fiscais em que se constate a existência de trabalho em condição análoga à de escravo serão autuados e identificados por meio de capas diferenciadas e terão prioridade de tramitação.

Art. 17. Caberá ao Auditor Fiscal do Trabalho, devidamente credenciado junto à Secretaria de Políticas Públicas e Emprego, o preenchimento da Comunicação de Dispensa do Trabalhador Resgatado – CDTR, entregando a via própria ao interessado e outra à chefia imediata a ser encaminhada à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Cópia do Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado deve ser mantida anexa ao relatório encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 18. No prazo de cinco dias úteis após o encerramento da ação fiscal, o coordenador de grupo e/ou equipe deverá elaborar o competente relatório de fiscalização e entregá-lo à Chefia da Fiscalização imediata, que deverá verificar a adequação de todos os dados e informações nele inseridos, para posterior encaminhamento à SIT, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data de seu recebimento.

#### **DOS CRITÉRIOS TÉCNICOS PARA A INCLUSÃO DO INFRATOR NO CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM MANTIDO TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO**

Art. 19. Os critérios para a inclusão de infrator no Cadastro de Empregadores que tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo são de natureza técnico-administrativa e vinculados ao cumprimento dos requisitos contidos na Portaria Interministerial nº 2, de 12 de maio de 2011.

Art. 20. A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos à condição análoga à de escravo.

Art. 21. A Fiscalização do Trabalho monitorará pelo período de dois anos após a inclusão do nome do infrator no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder sua exclusão do Cadastro.

§ 1º A exclusão do nome do infrator do Cadastro ficará condicionada ao pagamento das multas resultantes da ação fiscal, bem como da comprovação da quitação de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários, sem prejuízo do decurso de prazo a que se refere o *caput* do presente artigo.

Art. 22. A presente Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

## SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

### INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 90, DE 28 DE ABRIL DE 2011

*Dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores urbanos e o seu transporte para localidade diversa de sua origem.*

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no exercício de sua competência, prevista no art. 14, XIII do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, resolve: Editar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos que deverão ser adotados em relação ao recrutamento de trabalhadores em localidade diversa de sua origem.

Art. 1º Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego – TEM, por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT, na forma do Anexo I.

129

§ 1º Considera-se para a localidade diversa de sua origem o recrutamento que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador.

§ 2º O aliciamento e o transporte irregular de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constituem, em tese, o crime previsto no art. 207, do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, quando se tratar de trabalhador nacional, e o crime previsto no art. 125, inciso XII, da Lei n.º 6.815, de 19 de agosto de 1980, quando se tratar de trabalhador estrangeiro.

Art. 2º A CDTT será preenchida em modelo próprio, conforme Anexo I, nela constando:

l) a identificação da razão social e o nº no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

– CNPJ, da empresa contratante ou nome do empregador e seu nº no Cadastro Específico do INSS – CEI, e nº no Cadastro de Pessoa Física - CPF;

II) a identificação da razão social e o nº no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ, ou nome do empregador e seu nº no Cadastro Específico do INSS – CEI, e nº no Cadastro de Pessoa Física – CPF, da(as) tomadoras(as), quando se tratar de contratação de trabalhadores para atender à demanda ocasionada em virtude de subcontratação de obras ou de serviços;

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

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

V) o número total de trabalhadores recrutados;

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

VII) o salário contratado;

VIII) a data de embarque e o destino;

IX) a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos;

X) a assinatura do empregador ou seu preposto.

§ 1º O empregador poderá optar por realizar os exames médicos admissionais na localidade onde será prestado o serviço, caso não haja serviço médico adequado no local da contratação, desde que tal providência ocorra antes do início da atividade laboral.

§ 2º Na hipótese de o trabalhador não ser considerado apto para o trabalho, o empregador será responsável pelo custeio das despesas de transporte até o local de origem, bem como pelo pagamento das verbas salariais decorrentes do encerramento antecipado do contrato de trabalho.

Art. 3º 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:

- I) cópia da inscrição no CNPJ ou CEI e CPF do empregador;
- II) procuração original ou cópia autenticada, concedendo poderes ao procurador para recrutar, contratar trabalhadores e proceder ao encaminhamento da CDTT junto à SRTE;
- III) cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;
- IV) cópias do documento de identidade do procurador e das habilitações dos condutores dos veículos;
- V) cópias dos contratos individuais de trabalho,
- VI) cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora, emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT, ou do comprovante de custeio por parte do empregador de transporte terrestre, aéreo ou fluvial efetuado por linhas regulares;
- VII) relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, e do Programa de Integração Social - PIS.

Parágrafo único. A CDTT poderá, excepcionalmente, ser protocolada fora das dependências da unidade do MTE, desde que em local definido pela chefia da fiscalização e por servidor especialmente designado para esse fim.

Art. 4º Estando a documentação completa, a SRTE receberá uma via da CDTT, devolvendo outra via ao empregador, devidamente protocolada.

§1º A SRTE formará processo a partir do recebimento da documentação, conferindo a regularidade do CNPJ na página da Secretaria da Receita Federal, encaminhando-o à SRTE da circunscrição onde ocorrerá a prestação dos serviços para que a situação seja analisada e, quando necessário, ocorra o devido acompanhamento *in loco* das condições de trabalho.

§ 2º A SRTE de origem dos trabalhadores enviará cópia da CDTT ao Sindicato dos Trabalhadores da categoria respectiva, acompanhada da relação nominal dos trabalhadores recrutados, e a entidade, se assim entender, dará ciência ao sindicato da localidade de destino.

§ 3º A SRTE encaminhará trimestralmente à SIT dados estatísticos referentes ao número de CDTT recebidas, atividades econômicas dos empregadores, número de trabalhadores transportados, municípios de recrutamento e destino dos trabalhadores.

Art. 5º O empregador, ou seu preposto, deverá manter à disposição da fiscalização, durante a viagem, no veículo de transporte dos trabalhadores, e, posteriormente, no local da prestação de serviços, cópia da CDTT, juntamente com a cópia da relação nominal dos trabalhadores recrutados.

132

§ 1º Identificado o transporte de trabalhadores sem a CDTT, o auditor fiscal do trabalho comunicará o fato imediatamente à Polícia Rodoviária Federal e Polícia Rodoviária Estadual, diretamente ou através de sua chefia imediata, ao tempo em que adotará as medidas legais cabíveis e providenciará relatório contendo a identificação do empregador, dos trabalhadores e demais dados relativos aos fatos apurados.

§ 2º A chefia da fiscalização encaminhará o relatório ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público do Trabalho para as providências aplicáveis ao aliciamento e transporte irregular de trabalhadores.

VERA LUCIA RIBEIRO DE ALBUQUERQUE

ANEXO I

CERTIDÃO DECLARATÓRIA DE TRANSPORTE DE TRABALHADORES – CDTT...



