



ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

ESTANCIA K AGROPECUARIA LTDA

CNPJ: 28.000.472/0001-63



PERÍODO DA AÇÃO: 03/04/2022 a 13/04/2022

LOCAL: Rod. GO-020, S/N, Km. 20 à direita, zona rural de Bela Vista de Goiás/GO

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 16°47'54.24"S 49°4'55.62"W

ATIVIDADE: Criação de bovinos para leite.

CNAE: 0151-2/02.

OPERAÇÃO: 23/2022.

ÍNDICE

A) EQUIPE	4
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	7
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
F) DA AÇÃO FISCAL	9
G) DA TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR E DA RESPONSABILIDADE DIRETA DA FISCALIZADA	10
H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	13
I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	16
1. Falta de registro de empregados.	16
2. Ausência de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados, no prazo legal.	16
3. Não pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 de cada ano, no valor legal ..	17
4. Não pagamento do adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.....	18
5. Não consignação em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, dos horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados..	18
6. Falta de formalização de recibo de pagamento de salário.....	19
7. Não pagamento da remuneração correspondente ao repouso semanal.....	20
8. Desrespeito a limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.....	22

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	23
1. Não garantia da realização de exames médicos admissionais para trabalhadores que exerciam atividades rurais.....	23
2. Não submissão de trabalhadores da construção civil a exame médico admissional..	24
3. Não disponibilização de alojamento no canteiro de obras ou fora dele, embora houvesse trabalhadores alojados.	25
4. Não disponibilização de armários duplos individuais aos trabalhadores.	27
5. Não submissão de trabalhadores ao treinamento admissional previsto na NR-18.	28
6. Não cumprimento de um ou mais dispositivos relativos ao treinamento dos trabalhadores.....	29
7. Disponibilização de quarto em desacordo com as características previstas na NR-24.	30
8. Não elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).	32
9. Não garantia da elaboração e da efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).	32
10. Falta da comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho, antes do início das atividades..	33
K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	34
L) CONCLUSÃO	36
M) ANEXOS	37

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho

✓	
✓	
✓	
✓	
✓	

Motoristas

✓	
✓	
✓	

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

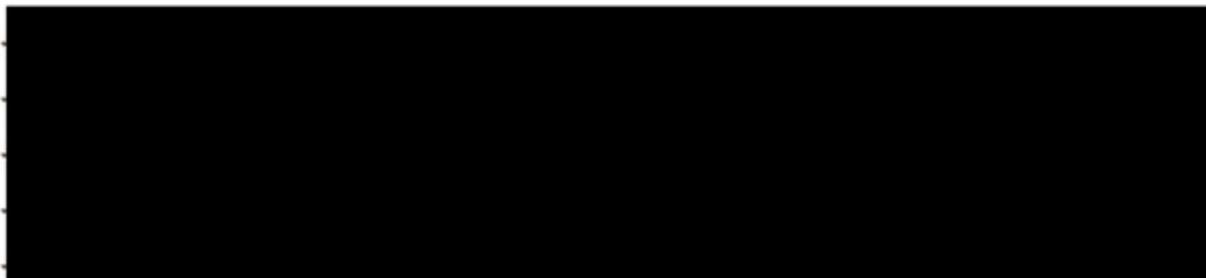
✓	
✓	

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

✓		ral
---	--	-----

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

✓		ral
---	--	-----



B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR: ESTANCIA K AGROPECUARIA LTDA.

CNPJ: 28.000.472/0001-63.

NOME FANTASIA: ESTÂNCIA K.

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

[REDACTED]

ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO: Rod. GO-020, S/N, Km. 20 à direita, zona rural de Bela Vista de Goiás/GO, CEP 75240-000, coordenadas geográficas 16°47'54.24"S 49°4'55.62"W.

TELEFONE:

[REDACTED]

CNAE: 0151-2/02 - Criação de bovinos para leite.

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	30
Registrados durante ação fiscal	8
Resgatados - total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres resgatadas	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00

Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (menores de 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto das rescisões	00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	00
Valor dano moral individual	R\$ 15.800,00
Valor dano moral coletivo	R\$ 7000,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	R\$ 25.649,47
Nº de autos de infração lavrados	18
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A ação se deu em um estabelecimento rural conhecido como ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA, CNPJ 28.000.472/0001-63, localizado na Rodovia GO 020 km 20, zona rural do município de Bela Vista de Goiás/GO, nas coordenadas geográficas 16°47'54,24"S 49°4'55,62"W.

De acordo com os documentos apresentados e esclarecimentos prestados à equipe de fiscalização, verificou-se que a empresa ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA possui capital social integralizado de R\$ 44.190.000,00 (quarenta e quatro milhões, cento e noventa mil reais), tem como sócia-administradora [REDACTED] BRANQUINHO (única sócia), e é proprietária da fazenda ESTÂNCIA K AGROPECUARIA, que possui aproximadamente 179 hectares, onde está sediada. A sociedade iniciou suas atividades em 31/05/2017 e seu prazo de duração é por tempo indeterminado. A atividade principal é o melhoramento genético de bovinos para a produção de leite, sendo que aproximadamente 90% do faturamento advém de leilões e da venda comercial de bezerros e vacas, os outros 10%, da venda de leite para a Nestlé, com produção diária de cerca de 3 mil litros de leite.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	223085210017744		Art. 41, caput, c/c art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17	Admitir ou manter empregado em empresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, livro ou sistema eletrônico competente.
2	223089910000051		Art. 29, caput, da CLT.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
3	223089920014079		Art. 1º da Lei nº 4.090 de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º da Lei nº 4.749, de 12.8.1965	Deixar de efetuar o pagamento do 13º salário (ou décimo terceiro) até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.

4	223089930014087	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.	Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.
5	223089710020893	Art. 74, §2º da CLT.	Deixar de consignarem registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado em estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.
6	223089810011460	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
7	223089840015130	Art. 7 da Lei n 605/1949.	Deixar de pagar ao empregado a remuneração à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.
8	223089898000175	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.
9	223088978318349	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR 31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.
10	223089028071106	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "a", da NR 7, com redação da Portaria SEPRT nº 6.734/2020.	Deixar de submeter trabalhadores a exame médico admissional.
11	223089038181537	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 18.5.1, alínea "d", 18.5.1.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-18, com redação da Portaria SEPRT nº 3.733/2020.	Deixar de disponibilizar alojamento no canteiro de obras ou fora dele, quando houver trabalhadores alojados e/ou disponibilizar alojamento que não atenda ao disposto no subitem 18.5.4 da NR18.
12	223089042180758	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.10.7 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de dotar os alojamentos de armários duplos individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões em desacordo com o disposto na NR-18.
13	223089053184277	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.14.1.1 da NR-18, com redação da Portaria SEPRT nº 3.733/2020.	Realizar a capacitação dos trabalhadores com carga horária, a periodicidade e/ou o conteúdo dos treinamentos em desacordo com o disposto no Anexo I da NR-18.

14	223089079181251	Art. 157, inciso I, da CLT, item 18.28.1, 18.28.2, 18.28.4 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao treinamento dos trabalhadores.
15	223089958242733	Art. 157, inciso I, da CLT, o itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.
16	223184063090429	Art. 157, inciso I, da CLT, item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
17	223184071070592	Art. 157, inciso I, da CLT, item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
18	223184080180022	Art. 157, inciso I, da CLT, item 18.2.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.	Deixar de fazer a comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho e Emprego, antes do início das atividades.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal que teve início em 07/04/2022 no local acima identificado, realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), composto por 5 (cinco) Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho e 1 (um) Motorista do Ministério Público do Trabalho; 1 (um) Defensor Público Federal; 6 (seis) Policiais Rodoviários Federais; e 3 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência, na modalidade Auditoria-Fiscal Mista, conforme o art. 30, § 3º, do Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002.

A ação fiscal teve origem a partir de informações prévias que subsidiaram o planejamento da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), no intuito de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como de averiguar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11144516-7.

A equipe de fiscalização foi recebida pelos funcionários [REDACTED] responsável pela parte administrativa. Posteriormente, Dr. [REDACTED] advogado procurador da ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA, compareceu ao estabelecimento, prestou esclarecimentos e foi orientado sobre os procedimentos tomados.

O GEFM inspecionou os locais de trabalho e as áreas de vivência, verificou que na ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA havia um total de 30 (trinta) trabalhadores com vínculo de emprego ativo, destes 23 (vinte e três) em atividades rurais e 7 (sete) nas atividades de construção civil. As atividades de construção civil eram realizadas continuamente há cerca de dois anos, por trabalhadores contratados diretamente pelo Sr. [REDACTED] que não se encontrava na fazenda no momento da inspeção.

G) DA TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR E DA RESPONSABILIDADE DIRETA DA FISCALIZADA

A equipe de fiscalização verificou que havia trabalhadores nas atividades de construção de edificações, manutenção e pintura da fazenda. De acordo com os prepostos da Estância K, Sra. [REDACTED] a atividade de construção civil foi terceirizada para o Sr. [REDACTED]. No contrato de prestação de serviços apresentado, datado de 24 de março de 2020, consta como contratante a ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA e como contratado [REDACTED] Empresário Individual, CNPJ 31.068.264/0001-00, para os serviços de gestão de construção de coqueiras dos piquetes; gestão de concretagem dos piso do bezerreiro; gestão na execução da rede de alimentação de água dos bebedouros; gestão na reforma geral das casas dos caseiros; gestão na execução do galpão de confinamento de gado. Prazo da prestação dos serviços: abril de 2020 a abril de 2022. Valor: 12% sobre os valores gastos nas obras.

O GEFM verificou que o Sr. [REDACTED] possui inscrição na Receita Federal do CNPJ 31.068.264/0001-00, [REDACTED] cuja natureza jurídica é de Empresário Individual, porte ME, com capital social de R\$ 5.000,00, CNAE 43.99-1-03 (obras de alvenaria) e nome fantasia RM Serviços.

Vale destacar que o microempreendedor individual exerce a atividade empresarial em nome próprio e, obviamente, não possui personalidade jurídica, característica adstrita às sociedades empresárias.

Convém mencionar que a Lei nº 6019/74, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, conceitua em seu art. 4º-A: "Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução". Primeiramente, cabe ressaltar que o contrato de prestação de serviços firmado (já citado), é um contrato de GESTÃO DE SERVIÇOS, NÃO SE TRATA DE UM CONTRATO DE EXECUÇÃO DE SERVIÇOS. Para terceirizar a execução dos serviços, a ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA deveria ter firmado um contrato válido com esta finalidade.

Ademais, na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993.

A empresa prestadora deve possuir capacidade econômica compatível com a execução do serviço contratado, ou seja, possuir os recursos materiais e tecnológicos para realizar o trabalho contratado, bem como, condições de arcar com os custos do seu pessoal e dos encargos correspondentes. Deve ter, ainda, capacidade de cumprir as obrigações sociais, comerciais, tributárias, ambientais etc.

Não há que se falar em existência de capacidade econômica para um pretense prestador de serviços que viola os direitos mais básicos do trabalhador, como ter sua CTPS anotada, possuir proteção previdenciária, ter seu FGTS recolhido, entre outros. O microempreendedor individual citado, supostamente "prestador de serviços", não registrou os empregados que se encontravam a serviço da autuada nas mencionadas obras. Não conseguindo honrar com as garantias legais mínimas e essenciais trabalhistas, microempreendedor individual

██████████ é flagrantemente incapaz economicamente para atuar como empresa prestadora de serviços, nos termos da Lei nº 6019/74.

Nesse sentido, elucida a Instrução Normativa nº 2, do Ministério do Trabalho e Previdência, de 08/11/21: "Art. 139. § 3º Constitui indicador de incapacidade econômica compatível com a execução do contrato a existência de atraso salarial e de FGTS igual ou superior a três meses por parte da prestadora."

Se o atraso do FGTS já é reconhecido como situação configuradora da incapacidade econômica da prestadora de serviços, a completa sonegação deste e dos demais direitos do trabalhador (decorrentes do contrato de trabalho não formalizado), mais gravemente e com mais razão, tipifica tal inépcia econômica da terceirizada.

Ressalte-se que a empresa contratante tem o dever de verificar a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços tanto no momento da contratação, quando deverá verificar o seu patrimônio, equipamentos, tecnologia e outros meios pelos quais possa cumprir suas obrigações legais e contratuais, quanto de fiscalizar se tais elementos continuam presentes no decorrer do cumprimento do contrato.

Observe-se ainda que o comando inscrito no caput do art. 4º-A da Lei nº 6019/74 não se confunde com o do art. 4º-B da mesma lei. O art. 4º-B estabelece os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços conforme abaixo transcrito.

"Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

Outrossim, o Sr. [REDACTED] é microempreendedor individual, sua inscrição de CNPJ na Receita Federal se dá para fins tributários, o que não lhe confere uma personalidade jurídica. Conforme consulta a Quadro de Sócios e Administradores (QSA) na Receita Federal, possui capital social de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Portanto, nenhum dos requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, constantes do art. 4º-B citado, foi cumprido.

Por fim, ressalte-se que, quando a terceirização não é lícita, são flagrantes os prejuízos tanto aos próprios trabalhadores envolvidos, quanto ao sistema de proteção do trabalho e à sociedade em geral, como prejuízos ao FGTS, ao Sistema de Seguridade Social, assim como concorrência desleal em relação àqueles que cumprem fielmente os ditames legais.

De toda sorte, o contrato de prestação de serviços foi firmado com pessoa física, tendo como objeto a gestão da execução de serviços de construção civil e desrespeitou os requisitos de validade do contrato de prestação de serviços estabelecidos pela Lei nº 6.019/74 com as alterações vindas da Lei nº 13.429/2017. Assim, na condição de real tomadora e beneficiária dos serviços prestados pelos obreiros, à ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA foi imputada a responsabilidade pelos trabalhadores que estavam laborando nas obras da fazenda.

H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

As diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) revelaram que a fiscalizada mantinha 9 (nove) trabalhadores sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como já mencionado, a empresa realizava obras de construção de cocheiras dos piquetes, de concretagem dos pisos do bezerreiro, de execução da rede de alimentação de água dos bebedouros e de execução do galpão de confinamento de gado, entre outras.

Foram identificados os seguintes obreiros na execução dessas obras: 1) 


de admissão citadas foram estimadas com base nas informações obtidas com os trabalhadores e não foram refutadas pela empregadora.

O trabalho prestado pela totalidade dos trabalhadores até então citados em prol da autuada preenchia todos os requisitos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, todos eles haviam sido contratados como pessoas físicas para o desempenho de funções específicas ligadas à obra empreendida e não podiam se fazer substituir por terceiros em seu trabalho sem a autorização do engenheiro responsável, que atuava como preposto da empresa. Além disso, eles recebiam ordens diretas desse preposto o qual, evidentemente, apenas direcionava os trabalhos para que os resultados a serem obtidos se amoldassem àqueles preconizados pela empregadora.

Verificou-se que todos trabalhavam com intuito oneroso, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. No que diz respeito aos salários combinados com os trabalhadores, constatou-se que eles eram remunerados exclusivamente à base de diárias - valor fixo pago pelo dia trabalhado - e que os pagamentos eram realizados quinzenalmente pelo engenheiro com o dinheiro repassado a ele pela fiscalizada. Os trabalhadores informaram que os serventes recebiam R\$ 105,00 (cento e cinco reais) por dia; que o pintor e os pedreiros recebiam R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por dia; e que o mestre de obras recebia R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) por dia. De acordo com os obreiros, do valor pago pelo dia de trabalho, R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) eram a título de compensação pelos custos deles com transporte e alimentação.

Por fim, as atividades aconteciam de modo não eventual, posto que os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho cotidiano, sendo que os serviços de construção não

costumavam sofrer solução de continuidade. Indagados pela equipe de fiscalização sobre o horário de trabalho, os trabalhadores relataram que laboravam das 7h às 17h, com intervalo para almoço das 12h às 13h, de segunda-feira a sexta-feira e, em algumas semanas, também aos sábados.

Além dos trabalhadores da obra, o GEFM constatou que outros dois trabalhadores que estavam laborando em serviços gerais da propriedade rural também haviam sido contratados sem a devida formalização do vínculo empregatício. Eram eles:

[REDACTED]

Em que pese a presença de todos os elementos característicos das relações de emprego constituídas entre a empregadora e os 9 trabalhadores citados, nenhum vínculo empregatício havia sido formalizado até o dia da inspeção. Com efeito, os trabalhadores foram uníssonos em dizer que laboravam em situação de informalidade e que ninguém havia lhes proposto qualquer tipo de formalização ou sequer solicitado documentos pessoais para que assim fosse procedido. A par dessas evidências, cumpre esclarecer ainda que, apesar de não ter optado pelo registro eletrônico de empregados no eSocial, em consulta a esse sistema no dia 08/04/2022, foi possível verificar que a empregadora adota a prática de comunicar a admissão dos seus contratados por meio dessa plataforma em razão de outras obrigações que possui (comunicação de CAGED e anotação de CTPS digital, por exemplo). Contudo, na referida consulta também foi possível constatar que não tinha sido comunicada a admissão daqueles 9 trabalhadores.

Cumpre destacar, em arremate, que a empregadora, quando consultada durante a fiscalização, não apresentou qualquer tipo de contrato escrito disciplinando a prestação dos serviços, que se desenvolveu, como já ressaltado anteriormente, na mais completa informalidade. De mais a mais, não foi constatado durante a fiscalização nenhum recolhimento prévio de FGTS por meio de guia GFIP em favor dos empregados, exigência incontornável inscrita no parágrafo 6º do mencionado art. 14-A da Lei nº 5.889/73 para a existência da contratação de empregado rural por pequeno prazo.

I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Falta de registro dos empregados.

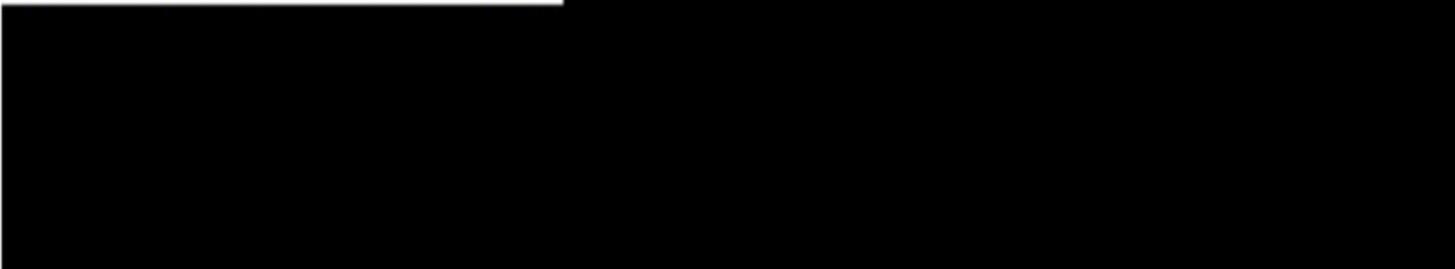
Descrito no tópico anterior (tópico "G" do relatório).

2. Ausência de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados, no prazo legal.

O GEFM verificou que a empresa deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de 11 (onze) dos seus empregados, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados do início da prestação laboral, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que com a publicação da Portaria nº 1.195 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, de 30/10/2019, as anotações na Carteira de Trabalho Digital passaram a ter que ser realizadas pelas empresas por meio das informações prestadas ao eSocial, no mesmo prazo de 5 dias úteis a partir do início do trabalho. As anotações que o empregador fazia na CTPS "física" do empregado, a partir do advento da Portaria nº 1.195/2019 e do eSocial, passaram obrigatoriamente a ser feitas eletronicamente com o envio das informações relativas à admissão do empregado.

Contudo, por meio de consultas aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizadas em 08/04/2022, verificou-se que a empresa ainda não havia comunicado ao eSocial as admissões dos seguintes trabalhadores, que foram os prejudicados pela irregularidade ora autuada: 1) 



3. Não pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, no valor legal.

O GEFM constatou que a fiscalizada deixou de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal, a 6 (seis) dos seus empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º da Lei nº 4.090/62.

Consoante já mencionado anteriormente, 9 (nove) trabalhadores laboravam para a empregadora na condição de empregados, mas sem a devida formalização dos vínculos de emprego. Desses trabalhadores, 3 (três) foram admitidos em 2022, mas os outros começaram a prestação dos seus serviços em anos anteriores. Esses últimos faziam jus ao pagamento da gratificação natalina naquele prazo legal, em razão do trabalho desenvolvido nos respectivos exercícios. Entretanto, questionados pela equipe de fiscalização se haviam recebido algum valor a título de décimo terceiro, tais obreiros responderam negativamente.

Registre-se que, dentre os documentos solicitados à fiscalizada por meio das Notificações para Apresentação de Documentos Nº 357693/2022/1 e Nº 3589592022/0403, constaram os recibos de pagamento do décimo-terceiro, relativos ao período compreendido entre os meses de abril de 2020 e abril de 2022. Todavia, no dia da apresentação da documentação, a empregadora trouxe à fiscalização apenas comprovantes de pagamento da gratificação natalina aos trabalhadores que tinham seus registros formalizados.

4. Não pagamento do adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.

O GEFM verificou que o empregador deixou de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, a 6 (seis) dos seus empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º da Lei nº 4.090/62.

Conforme já citado, 9 (nove) trabalhadores laboravam para o empregador na condição de empregados, mas sem a devida formalização dos vínculos de emprego. Desses trabalhadores, 3 (três) foram admitidos em 2022, mas outros começaram a prestação dos seus serviços em anos anteriores. Dentre esses últimos, aqueles que iniciaram seus serviços antes de novembro de 2021, faziam jus a receber entre o início de fevereiro e o final do mês de novembro de cada ano, a primeira parcela da gratificação natalina, no montante correspondente à metade do salário recebido no mês anterior. Entretanto, questionados pela equipe de fiscalização se haviam recebido algum valor a título de antecipação do décimo terceiro, tais obreiros responderam negativamente.

Registre-se que, dentre os documentos solicitados à fiscalização por meio das Notificações para Apresentação de Documentos Nº 357693/2022/1 e Nº 358959/2022/0403, constaram os recibos de pagamento do décimo-terceiro, relativos ao período compreendido entre os meses de abril de 2020 e abril de 2022. Todavia, no dia da apresentação da documentação, a empregadora trouxe à fiscalização apenas comprovantes de pagamento da gratificação natalina aos trabalhadores que tinham seus registros formalizados.

5. Não consignação em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, dos horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados.

O GEFM constatou que o empregador deixou de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e períodos de repouso

efetivamente praticados pelos empregados, contrariando o disposto no art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Considerando que o estabelecimento fiscalizado possuía, na data da inspeção e de acordo com informações colhidas no eSocial, 21 (vinte e um) trabalhadores registrados, além dos 9 (nove) que laboravam na mais completa informalidade (conforme demonstrado analiticamente no tópico "H", acima), havia a obrigação legal de manter registro de ponto em relação a todos eles. Contudo, após inspeção nos locais de trabalho e entrevistas com os trabalhadores, verificou-se que o empregador em epígrafe incorreu na irregularidade acima descrita, haja vista que não registrava os horários de trabalho e de descanso dos empregados do estabelecimento rural.

Na oportunidade dada para a apresentação dos documentos requisitados por meio das Notificações para Apresentação de Documentos - NADs nº 357693/2022/43589592022/0403 (às 9:00 horas do dia 11/04/2022, na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, situada à Edifício Genebra, Av. 85, 887 - St. Sul, Goiânia - GO, 74080-010, Goiânia/GO), o empregador não apresentou o controle de jornada dos empregados do estabelecimento, haja vista que não registrava os horários de trabalho efetivamente praticados pelos mesmos. O empregador confirmou que não efetuava o controle de jornada dos obreiros tendo em vista acreditar-se isento de tal incumbência legal. Faz-se mister salientar que nas frentes de trabalho foram encontrados mais de 20 empregados, o que obrigava o empregador a manter registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, dos horários de entrada e saída e do período de repouso efetivamente praticados pelos empregados.

6. Falta de formalização de recibo de pagamento de salário.

O GEFM verificou que a empregadora deixou de formalizar o recibo de pagamento dos salários dos trabalhadores em atividades de construção civil, que estavam em situação de informalidade, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Indagados, os trabalhadores alcançados afirmaram que recebiam seus salários por transferência em conta e que não assinavam nenhum recibo pelo pagamento. Registre-se que a empregadora foi notificada por meio da NAD nº 3589592021/0403 e da NAD nº 357693/2022/1 a apresentar, entre outros documentos, os recibos de pagamento de salários dos empregados ou comprovantes de depósito em conta contendo individualização do crédito (retorno bancário) e dos adiantamentos quinzenais, do período compreendido entre os meses de abril de 2020 e abril de 2022. Nessa ocasião, foram apresentados à fiscalização comprovantes de depósito em conta dos valores recebidos pelos trabalhadores.

Conforme art. 464, parágrafo único da CLT, "terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho". Ocorre que havia comprovante de depósito em contas bancárias com nome de terceiros. Por exemplo, conforme os comprovantes apresentados, o empregado [REDACTED] recebeu seu salário em conta bancária de propriedade de [REDACTED].

Ademais, cumpre mencionar que, de acordo com o artigo 320 do Código Civil, qualquer recibo de quitação só é devidamente formalizado quando nele há a designação do valor e da espécie da dívida quitada, do nome do devedor, ou quem por este pagou, bem como do tempo e do lugar do pagamento, com a assinatura do credor ou do seu representante. Nos comprovantes apresentados por representante da empresa, não havia especificação dos valores pagos, com distinção de rubricas e/ou informações essenciais referentes ao salário.

7. Não pagamento da remuneração correspondente ao repouso semanal.

O GEFM constatou que a empregadora deixou de pagar aos trabalhadores em atividades de construção civil acima citados, que estavam em situação de informalidade, a remuneração, à que faziam jus, correspondente ao repouso semanal, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949.

Consoante já mencionado anteriormente, 7 (sete) trabalhadores laboravam para a empregadora na condição de empregados em atividades de construção civil, mas sem a devida formalização dos vínculos de emprego. O não pagamento do repouso semanal remunerado se deu em relação a esses trabalhadores e tem conexão direta com o fato de que eles tinham sido contratados de modo informal, sem a garantia de direitos básicos trabalhistas. Com efeito, eles recebiam apenas o salário combinado, definido em função de diárias a serem pagas, com periodicidade quinzenal de acordo com a função desempenhada por eles.

Indagados pela equipe de fiscalização sobre os valores que recebiam pelo dia de trabalho ao tempo da inspeção, os trabalhadores relataram as seguintes quantias: i) R\$ 70,00 (setenta reais), valor recebido pelos trabalhadores

Cumprе esclarecer que, como previsto na alínea "a" do art. 7º da Lei nº 605/1949, "a remuneração do repouso semanal corresponderá para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas". Já o §2º do mesmo artigo dispõe que os dias de repouso semanal são considerados já remunerados apenas para empregados mensalistas ou quinzenalistas, categorias nas quais não se enquadravam os referidos trabalhadores, cuja forma de remuneração pactuada era à base de "diárias".

Entretanto, as informações que a equipe de fiscalização obteve com os trabalhadores deram conta de que eles não recebiam a parcela remuneratória referente ao repouso semanal. Registre-se também que não havia formalização de recibos de pagamento de salário para aqueles trabalhadores, como visto no subtópico anterior.

8. Desrespeito a limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

O GEFM observou que a fiscalizada, em relação aos trabalhadores em atividades de construção civil, que estavam em situação de informalidade, tinham sua jornada normal de trabalho com duração que desrespeitava limite expressamente fixado. Portanto, a empregadora descumpriu a obrigação prevista no art. 58, caput, da CLT.

Com efeito, os trabalhadores haviam acordado com a empregadora, através do Sr. [REDACTED] de forma tácita, a compensação de jornada semanal, de tal maneira que as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, limite legal, eram cumpridas de segunda a sexta-feira. Indagados pela equipe de fiscalização sobre o horário de trabalho, os trabalhadores relataram que laboravam das 7h às 17h, com intervalo para almoço das 12h às 13h, de segunda-feira a sexta-feira, o que já perfazia 45 (quarenta e cinco) horas semanais; porém, em algumas semanas, laboravam também aos sábados, com mesma jornada diária de 9 (nove) horas. Assim, nas semanas em que o trabalho compreendia os dias de segunda-feira a sábado, percebe-se que toda a jornada de trabalho cumprida aos sábados era completamente prorrogada além do limite legal, posto que a jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas já era integralmente cumprida de segunda a sexta-feira.

Registre-se que, ao ser inquirida sobre a consignação, em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, dos horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados do estabelecimento, a gerente responsável pelo setor administrativo, [REDACTED] informou ao GEFM que não era feita referida consignação, pois não havia 20 trabalhadores no estabelecimento. Ocorre que, conforme planilha apresentada à fiscalização no dia 11/4/2022, a empresa já contava com 21 trabalhadores registrados, e havia ainda mais dois trabalhadores rurais sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. Quando somada aos sete trabalhadores em situação de informalidade em atividades de construção civil, a

quantidade de trabalhadores no estabelecimento supera o limite mínimo legal de 20 trabalhadores para registro da jornada, irregularidade essa explicitada no subtópico 5, acima.

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

1. Não garantida realização de exames médicos admissionais para trabalhadores que exerciam atividades rurais.

O GEFM constatou que o empregador deixou de submeter os trabalhadores que exerciam atividades rurais a exame médico admissional, antes que assumissem suas atividades, contrariando disposto no item 31.3.7, alíneas "a", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Na inspeção realizada, foram entrevistados os trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED]

quais, após indagados, relataram não ter sido submetidos a exame médico admissional nem antes e nem depois de iniciarem suas atividades laborais.

Embora tenha sido notificada por meio das Notificações para Apresentação de Documentos - NADs nº 357693/2022/1 e 3589592022/0403, a apresentar os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) admissionais dos empregados, a fiscalizada não trouxe à fiscalização a documentação requerida nesse sentido, fato que corrobora a constatação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia da inspeção acerca do descumprimento da obrigação legal.

De acordo com a alínea "a" do item 31.3.7 da NR-31, o empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exame médico admissional, o qual deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades.

A análise da aptidão do trabalhador para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características psicofisiológicas do empregado, podendo ainda, serem necessários exames complementares. Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde do seu trabalhador, especialmente para aquele que desenvolve serviços com esforço físico acentuado e sob o sol, como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que este já possuísse.

2. Não submissão de trabalhadores da construção civil a exame médico admissional.

O GEFM verificou que o empregador deixou de submeter os 07 (sete) trabalhadores que trabalhavam no canteiro de obras a exame médico admissional, em desacordo com o item 7.5.6, alínea "a", da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7).

A inexistência de exame médico admissional foi constatada durante a inspeção no local de trabalho, por meio de entrevista com os empregados, que afirmaram que estavam exercendo suas atividades na mais completa informalidade e sem que tivessem suas aptidões determinadas pelas avaliações clínicas de um profissional médico do trabalho e consignadas no devido atestado de saúde ocupacional. Os empregados tampouco foram esclarecidos sobre os riscos ocupacionais específicos de suas atividades

Outrossim, notificada por meio das Notificações para Apresentação de Documentos - NADs nº 357693/2022/1 e 3589592022/0403, a apresentar os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) admissionais dos empregados, fiscalizada deixou de trazer à fiscalização a documentação requerida nesse sentido, fato que corrobora a constatação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia da inspeção acerca do descumprimento da obrigação legal. O empregador ainda confirmou que não havia submetido os trabalhadores ao exame médico admissional

Cabe ressaltar que os trabalhadores, no curso de suas atividades, estavam expostos a uma série de riscos físicos, químicos e biológicos, que inclusive poderiam contribuir para a ocorrência de acidentes. Portanto, a omissão da empregadora, como observada, denota a sua negligência na gestão da segurança do trabalho, assim como na implementação de medidas de controle e de sistemas preventivos.

3. Não disponibilização de alojamento no canteiro de obras ou fora dele, embora houvesse trabalhadores alojados.

O GEFM constatou que dois trabalhadores estavam alojados no canteiro de obras e que, no entanto, o empregador deixou de disponibilizar alojamento a eles. O item 18.5.1 da NR 18 determina que as áreas de vivência devem ser projetadas de forma a oferecer, aos trabalhadores, condições mínimas de segurança, de conforto e de privacidade e devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, contemplando a instalação de alojamento, quando houver trabalhador alojado. O item 18.5.4 da NR18 determina que é obrigatória, quando o caso exigir, a instalação de alojamento, no canteiro de obras ou fora dele, contemplando as seguintes instalações: a) cozinha, quando houver preparo de refeições; b) local para refeição; c) instalação sanitária; d) lavanderia, dotada de meios adequados para higienização e passagem das roupas; e) área de lazer, para recreação dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeição para este fim.

No caso em análise não foi cumprida a exigência uma vez que não foi disponibilizado alojamento aos dois trabalhadores que costumavam pernoitar no canteiro de obras. Assim, não havia cozinha para eles, de modo que improvisaram um fogão rústico com seis tijolos de seis furos, sendo empilhados dois a dois, formando um quadrado com um dos lados aberto por onde era colocada a madeira para queimar. Sobre os tijolos foi posta uma grelha e sobre a grelha os trabalhadores colocavam a panela ou caneca para esquentar água ou comida. O tijolos que formavam o fogão improvisado ficavam sobre o chão batido. Para proteger aquela estrutura das intempéries foi colocada uma telha sobre ela, que ficava com uma das laterais encostada na parede e outra no chão formando uma área

parcialmente protegida da chuva e do vento. Assim houve o descumprimento da alínea "a" do item 18.5.4. Também foi descumprida a alínea "b" do mesmo item, tendo em vista que a mesa que servia para local de tomada de refeições era ao ar livre e não no local qualquer fonte de água para higienização das mãos antes ou após as refeições. Também não foi disponibilizada lavanderia aos trabalhadores, o que contraria a obrigação legal imposta pela alínea "d" do item 18.5.4 da NR 18.

Por fim, não existia área de lazer, tendo sido também descumprido o disposto na alínea "e" do subitem 18.5.4 da NR-18. O único item cumprido pelo empregador foi a disponibilização de instalações sanitárias.



Figuras 1 e 2: fogão rústico com tijolos improvisado pelos trabalhadores e mesa utilizada por eles durante as refeições.

4. Não disponibilização de armários duplos individuais aos trabalhadores.

O GEFM observou que, mesmo havendo trabalhadores que costumavam pernoitar no canteiro de horas, a empregadora não tinha lhes fornecido armários duplos individuais, contrariando o disposto no item 18.4.2.10.7 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.

As áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores ficavam dentro da edificação que estava sendo construída para servir de local para ordenha de vacas. Nesse ambiente pernoitavam, em 3 ou 4 noites por semana, os serventes de obra [REDACTED]. Eles dormiam no local para economizar o valor gasto com o combustível utilizado no deslocamento da casa para o trabalho e vice-versa.

As diligências de inspeção permitiram constatar que no cômodo utilizado como alojamento inexistiam armários e, por isso, os trabalhadores mantinham os objetos de uso pessoal como roupas em mochilas ou malas jogados pelo piso do cômodo ou em cima de pias de granito que havia no cômodo onde dormia um dos trabalhadores.



Figura 3: mochilas deixadas pelos trabalhadores em cima de uma pia de granito.

5. Não submissão de trabalhadores ao treinamento admissional previsto na NR-18.

O GEFM verificou que a fiscalizada deixou de realizar a capacitação dos trabalhadores com carga horária, periodicidade e conteúdo dos treinamentos conforme disposto no Anexo I da NR-18, uma vez que os empregados não foram submetidos ao treinamento admissional previsto nessa norma.

A não realização de treinamento admissional foi constatada durante a inspeção no local de trabalho, por meio de entrevista com os empregados, que afirmaram que estavam exercendo suas atividades na mais completa informalidade e sem que tivessem sido submetidos a treinamento admissional. Os empregados tampouco foram esclarecidos sobre os riscos ocupacionais específicos de suas atividades.

Outrossim, embora o empregador tenha sido notificado por meio das Notificações para Apresentação de Documentos – NADs nº 357693/2022/1 e 3589592022/0403, a trazer à fiscalização os certificados/comprova~~ntes~~ de treinamento admissional, nenhuma documentação foi apresentada nesse sentido, fato que corrobora a constatação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia da inspeção acerca do descumprimento da obrigação legal. O empregador ainda confirmou que não havia realizado o treinamento admissional previsto no Anexo I da NR-18.

De acordo com o item 18.14.1, a capacitação dos trabalhadores da indústria da construção será feita de acordo com o disposto na NR-01 (Disposições Gerais). Já no item 18.14.1.1 consta que a carga horária, a periodicidade e o conteúdo dos treinamentos devem obedecer ao Anexo I da NR-18. Esse anexo por sua vez determina no seu Quadro 1 que a Capacitação Básica em segurança do trabalho deve ter carga horária de 4 (quatro) horas. O item 2.1 desse Anexo I determina que o conteúdo programático do treinamento inicial deve conter informações sobre: a) para a capacitação básica em segurança do trabalho: I. as condições e meio ambiente de trabalho; II. os riscos inerentes às atividades desenvolvidas; III. os equipamentos e proteção coletiva existentes no canteiro de obras; IV. o uso adequado dos equipamentos de proteção individual; V. o PGR do canteiro de obras. Verificou-se que

o empregador descumpriu essa obrigação legal, tendo em vista que deixou de realizar o treinamento admissional.

Nessa situação, foi alcançado pela irregularidade omissiva do empregador o servente de obra [REDACTED] admitido em 07/03/2022, que não recebeu treinamento admissional, com carga horária teórica de 4 horas, conforme determina a Nova NR-18.

6. Não cumprimento de um ou mais dispositivos relativos ao treinamento dos trabalhadores.

O GEFM constatou que o empregador deixou de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao treinamento dos trabalhadores, uma vez que os empregados não foram submetidos ao treinamento admissional previsto no item 18.28.1 da NR-18 o qual determina que todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.

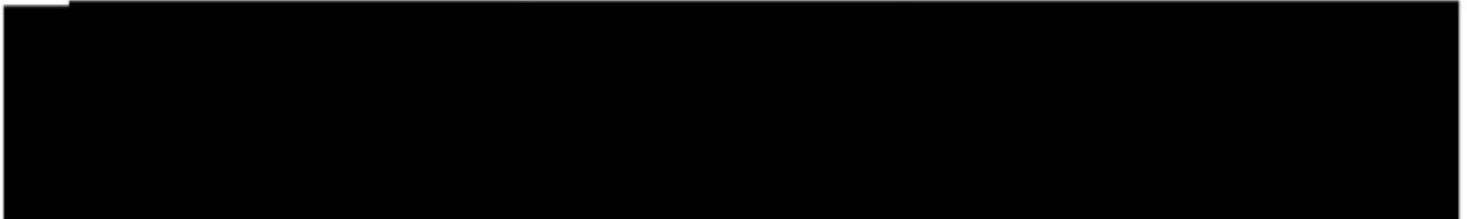
A não realização de treinamento admissional foi constatada durante a inspeção no local de trabalho, por meio de entrevista com os empregados, que afirmaram que estava exercendo suas atividades na mais completa informalidade e sem que tivessem sido submetidos a treinamento admissional. Os empregados tampouco foram esclarecidos sobre os riscos ocupacionais específicos de suas atividades

Outrossim, embora a fiscalizada tenha sido notificada por meio das Notificações para Apresentação de Documentos - NADs nº 357693/2022/1 e 3589592022/0403, a trazer à fiscalização os certificados/comprova~~ntes~~ de treinamento admissional, nenhuma documentação foi apresentada nesse sentido, fato que corrobora a constatação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia da inspeção acerca do descumprimento da obrigação legal. O empregador ainda confirmou que não havia realizado o treinamento admissional previsto no item 18.28.1 da NR-18.

De acordo com o 18.28.2 da NR vigente à época da admissão dos trabalhadores, o treinamento admissional deveria ter carga horária mínima de 6 (seis) horas, ser

ministrado dentro do horário de trabalho, antes de o trabalhador iniciar suas atividades, constando de: a) informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho; b) riscos inerentes a sua função; c) uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI; d) informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra.

Nessa situação, foram alcançados pela irregularidade omissiva do empregador os seguintes trabalhadores: 01) [REDACTED] admitido em 07/04/2020, pedreiro;



7. Disponibilização de quarto em desacordo com as características previstas na NR-24.

No momento da inspeção, a equipe de fiscalização do GEFM verificou que a empregadora disponibilizou dormitório em desacordo com as características estipuladas no item 24.7.3 da NR 24, especificamente as alíneas "a", "b", "c" e "f".

O item 24.7.3 da NR-24 determina que: "24.7.3 Os quartos dos dormitórios devem: a) possuir camas correspondentes ao número de trabalhadores alojados no quarto, vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, e ter espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança; b) possuir colchões certificados pelo INMETRO; c) possuir colchões, lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados, adequados às condições climáticas; d) possuir ventilação natural, devendo esta ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, levando em consideração as condições climáticas locais; e) possuir capacidade máxima para 8 (oito) trabalhadores; f) possuir armários; g) ter, no mínimo, a relação de 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche,

em ambos os casos incluídas a área de circulação e armário; e h) possuir conforto acústico conforme NR17".

Os trabalhadores [REDACTED] [REDACTED] pernoitavam em uma edificação na fazenda. O local não tinha as condições exigidas pela norma para quartos de dormitórios de alojamento de trabalhadores, conforme segue: não havia camas e apenas um colchão de espuma velho pertencente ao trabalhador [REDACTED] mas utilizado pelo trabalhador [REDACTED]. Pela falta de camas, o trabalhador [REDACTED] estendia cobertores diretamente sobre o chão para pernoitar no local e [REDACTED] colocava a espuma de colchão sobre o chão, onde dormia. Ainda, a empregadora não disponibilizou roupa de cama (lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados, adequados às condições climáticas) e, no local, não havia armários. Desta forma, os trabalhadores tiveram que comprar roupas de cama com recursos próprios e deixavam seus pertences dentro de mochilas e mala.



Figura 4: colchão de espuma velho usado por [REDACTED] junto com mala e mochila onde eram guardados pertences pessoais.

8. Não elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

O GEFM verificou que a fiscalizada deixou de elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) relacionado à obra realizada na propriedade. Com efeito, a obra teve início em abril de 2020 e permaneceu até o momento da inspeção sem que este programa tivesse sido elaborado e implementado. O PPRA é um programa previsto na Norma Regulamentadora nº 09 (NR-09), que visa à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

Cumpram ressaltar que, embora as atividades prestadas pelos trabalhadores estivessem sendo desempenhadas em meio ambiente de trabalho da Indústria da Construção, o que ensejaria a obrigação de elaboração do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção - PCMAT, tal programa só seria obrigatório nos estabelecimentos com vinte ou mais trabalhadores na obra, conforme redação antiga da Norma Regulamentadora nº 18.

Convém informar que a irregularidade descrita nesse subtópico diz respeito a fatos iniciados e que perduraram no tempo antes de 02/01/2022, em consonância com a Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e as alterações posteriores. Em 03/01/2022 entrou em vigor a nova redação da NR-18, nos termos da Portaria SEPTR nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020 e alterações. Destarte, considerando o princípio do "tempus regit actum", combinado com a interpretação da NOTA TÉCNICA MTb/SIT Nº 303/2017, a redação anterior da NR- 18, combinada com dispositivos da NR-9, nos termos da Portaria MTb nº 3.214/78 e alterações é, portanto, aplicável à irregularidade em comento.

9. Não garantia da elaboração e da efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

O GEFM constatou que a fiscalizada deixou de garantir a elaboração e a efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) relacionado à obra realizada na propriedade. Com efeito, a obra teve início em abril de 2020 e permaneceu até o momento da inspeção sem que este programa tivesse sido elaborado e implementado. A omissão da empresa em garantir a prévia elaboração e implementação do PCMSO prejudicou o conjunto de trabalhadores, considerando que deixaram de ser adotadas medidas de prevenção, rastreamento diagnóstico precoce, objetivos do PCMSO, estabelecidos na Norma Regulamentadora de nº 07 (NR-07).

Convém informar que a irregularidade descrita nesse subtópico diz respeito a fatos iniciados e que perduraram no tempo antes de 02/01/2022, em consonância com a Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e as alterações posteriores. Em 03/01/2022 entrou em vigor a nova redação da NR-07, nos termos da Portaria SEPRT n.º 6.734, de 10 de março de 2020 e alterações. Destarte, considerando o princípio do "tempus regit actum", combinado com a interpretação da NOTA TÉCNICA MTb/SIT Nº 303/2017, a redação anterior da NR-07, nos termos da Portaria MTb nº 3.214/78, e alterações é, portanto, aplicável à irregularidade em comento.

10. Faltada comunicação prévia da obra à unidade do Ministério do Trabalho, antes do início das atividades.

O GEFM observou que a fiscalizada deixou de fazer a comunicação prévia da obra antes do início das atividades. A obra em questão teve início em abril de 2020.

O Comprovante da comunicação prévia não estava presente no estabelecimento e não foi exibido à inspeção na data designada para apresentação dos documentos, conforme notificação emitida. Ao consultar no sistema disponível à fiscalização, Sistema de Comunicação Prévia de Obras (SCPO), por meio do qual o empregador poderia ter feito a comunicação, também não foram encontradas evidências do cumprimento dessa obrigação.

Convém informar que a irregularidade descrita nesse subtópico diz respeito a fatos iniciados e que perduraram no tempo antes de 02/01/2022, em consonância com a Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 e as alterações posteriores. Em 03/01/2022 entrou em vigor a nova redação da NR-18, nos termos da Portaria SEPTR n.º 3.733, de 10 de fevereiro de 2020 e alterações. Destarte, considerando o princípio do "tempus regit actum", combinado com a interpretação da NOTA TÉCNICA MTb/SIT N.º 303/2017, a redação anterior da NR-18, nos termos da Portaria MTb n.º 3.214/78, e alterações é, portanto, aplicável à irregularidade em comento.

K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

A ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA [REDAZIDA] foram notificados por meio de NAD's - Notificações para Apresentação de Documentos n.º 3589592022/040357693/2022/1, entregues em 7/4/2022, para apresentação de documentos no dia 11/4/2022, às 9h, na Superintendência Regional do Trabalho em Goiás, situado no Edifício Genebra Av. 85, 887, Setor Sul, Goiânia/GO. Nesta ocasião, compareceram o Sr. [REDAZIDA] e o procurador da ESTÂNCIA K AGROPECUARIA LTDA, [REDAZIDA] (32670), e foram apresentados parcialmente os documentos solicitados.

Ainda no dia 11/04/2022, o procurador da fiscalizada recebeu o Termo de Registro de Inspeção N.º 358894/2022/04/01/MTP/SIT/DETRAE/GEFM. Por meio desse documento, a empresa foi notificada a apresentar, até o dia 25/04/2022, informações ao e-Social da admissão de 8 daqueles trabalhadores encontrados em situação de informalidade, bem como de retificação da data de admissão do outro trabalhador encontrado naquele mesmo contexto. Além disso, a empregadora também foi notificada a apresentar, até o dia 25/04/2022, a comprovação de recolhimento do FGTS mensal, relativo a todo o período trabalhado por aqueles 9 trabalhadores, bem como a comprovação da concessão de férias aos trabalhadores [REDAZIDA] (período aquisitivo de 13/04/2020 a 12/04/2021), com os respectivos comprovantes de

pagamento relativos a essas férias (pagamento em dobro por já ter expirado o prazo para o início do gozo desse direito). Por fim, ficou registrado no referido Termo que eventuais atos administrativos produzidos no decorrer da ação poderiam ser encaminhados por via eletrônica ou por via postal.

Registre-se que a fiscalizada apresentou de forma tempestiva a comunicação da admissão daqueles trabalhadores ao e-Social, com exceção da comunicação da admissão referente ao trabalhador [REDACTED] motivo pelo qual houve a necessidade de emissão da Notificação para Comprovação de Registro de Empregado (NCRE) nº 4-2.308.521-2, com um prazo para cumprimento de 2 dias, contados da data da ciência desta notificação pela empresa.

Da mesma forma, foram apresentadas tempestivamente as comprovantes de recolhimento do FGTS mensal devido aos trabalhadores, exceto em relação ao trabalhador [REDACTED]

Consoante exposto nos tópicos "I" e "J" acima, foram lavrados 18 (dezoito) Autos de Infração em desfavor da fiscalizada. A Notificação de Lavratura de Documento Fiscal correspondentes Autos e à NCRE será remetida via postal para o endereço de correspondência informado pela empresa.

Cumpra mencionar que, caso não seja regularizado o registro de [REDACTED] [REDACTED] naquele prazo de 2 dias após a data de ciência da NCRE, a empregadora se sujeitará à lavratura de outro Auto de Infração, cuja base legal é o art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 7º, inciso II da Portaria nº 1.195, de 30/10/19 e art. 1º da Portaria nº 1.127 de 14/10/19 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia.

Por fim, importante citar que, no dia 12/04/2022, a fiscalizada, representada pelo advogado [REDACTED] celebrou Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União, documento esse juntado aos autos do Inquérito Civil 000288.2022.18.000/9. Em resumo, a partir do TAC celebrado a empregadora se comprometeu a cumprir diversas obrigações de fazer e de não fazer, com vistas a se adequar à normas da legislação trabalhista e de segurança e saúde no trabalho.

Além disso, a empresa se comprometeu a cumprir as seguintes determinações: 1) pagar indenizações por danos morais individuais a 3 trabalhadores, que totalizaram o montante de R\$ 15.800,00 (quinze mil e oitocentos reais); 2) pagar o montante de R\$ 53.028,13 (cinquenta e três mil, vinte e oito reais e treze centavos) a título de verbas trabalhistas devidas aos trabalhadores da construção civil; 3) arcar com despesas necessárias ao tratamento médico do empregado [REDACTED] e 4) pagar, a título de dano moral coletivo, a quantia de R\$ 7000,00 (sete mil reais).

L) CONCLUSÃO

No caso em apreço, não restou configurada a prática de submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo.

Nos locais fiscalizados, foram entrevistados os trabalhadores e inspecionados os locais de trabalho e as áreas de vivência. Não foram relatadas notícias de trabalho forçado, jornada exaustiva, de quaisquer tipos de restrição de locomoção dos trabalhadores, vigilância armada ou posse de documentos ou objetos pessoais dos trabalhadores com o fim de retê-los no local. Também não foram encontradas condições degradantes de trabalho, vida e moradia.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Em face do exposto, conclui-se que no estabelecimento do empregador supra qualificado não foram encontradas evidências de prática de trabalho em condições degradantes ou quaisquer outras que ensejassem resgate de trabalhadores no momento em que ocorreu a fiscalização.

Belo Horizonte/MG, na data da assinatura eletrônica.

