



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

HOTEL FAZENDA MINUANO

CNPJ: 10.698.945/0001-82



PERÍODO DA AÇÃO: 29/07/2019 a 09/08/2019

LOCAL: Rodovia BR 364, km 17. Estrada entre Ji-Paraná/Presidente Médici km 17 entre a esquerda, mais 11 km, Pres. Médici - RO, 76916-970

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 11°3'7"S 61°50'30"O

ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL: HOTÉIS

CNAE PRINCIPAL: 5510-8/01

SISACTE Nº:

OPERAÇÃO Nº: 053/2019



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ÍNDICE

A) EQUIPE	3
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	4
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	6
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
F) AÇÃO FISCAL	9
G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	10
H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS	15
H) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	38
I) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO	39
J) CONCLUSÃO	40
L) ANEXOS	41



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

- [REDACTED]

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

- [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- [REDACTED]

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

• [REDACTED] Agente da Polícia Rodoviária Federal, matrícula [REDACTED]
• [REDACTED] – Agente da Polícia Rodoviária Federal, matrícula [REDACTED]

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

Empregador: HOTEL FAZENDA MINUANO

CNPJ: 10.698.945/0001-82 206.370.678-60

SÓCIO [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

CNAE: 5510-8/01 - HOTÉIS

Endereço do local objeto da ação fiscal: Rodovia BR 364, km 17. Estrada entre Ji-Paraná/Presidente Médici km 17 entre a esquerda, mais 11 km, Pres. Médici - RO, 76916-970

Endereço para correspondência Av. [REDACTED]
[REDACTED]

Telefone: (69) [REDACTED]

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	22
Registrados durante ação fiscal	10
Resgatados – total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	05
Mulheres resgatadas	00



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

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 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto das rescisões	RS 0,00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	RS 0,00
Valor dano moral individual	RS 0,00
Valor dano moral coletivo	RS 6.000,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	RS 0,00
Nº de autos de infração lavrados	19
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	01
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

CTPS emitidas	00
---------------	----

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

Ao Hotel Fazenda Minuano, chega-se pelo seguinte caminho: partindo do município de Cacoal/RO sentido Presidente Médici/RO pela rodovia BR-364, segue por 87,4 km e acessa-se à direita em estrada de terra, em local com placa indicativa; percorrem-se 11km até chegar ao estabelecimento fiscalizado à margem direita da estrada (coordenadas 11°3'7"S 61°50'30"O).

O estabelecimento fiscalizado tem como titular o Sr. [REDAZIDO] [REDAZIDO] o qual dá ordens diretas aos trabalhadores e exerce o poder diretivo do estabelecimento. O Sr. [REDAZIDO] não estava presente no dia da inspeção física do estabelecimento, a equipe de fiscalização foi recebida pelo Sr. [REDAZIDO] encarregado. O Sr. [REDAZIDO] informou ao GEFM no dia 03/08/20119 que o Hotel Fazenda Minuano tem capacidade para hospedar 700 pessoas; o restaurante do hotel tem capacidade para atender 500 pessoas. O hotel possui 23 apartamentos, 3 blocos de hospedagem para grupos em sistema de "hoster" (Pin Cuiabano, Palmeira e Você) e 6 piscinas. Além disso, estão em construção 6 casas com 2 apartamentos cada (com capacidade para 6 pessoas em cada apartamento), e 1 casa com 4 apartamentos de solteiro.

No estabelecimento, foram entrevistados os trabalhadores e foram inspecionados a lavanderia e os locais em que os trabalhadores estavam alojados. O GEFM verificou que o estabelecimento contava com 22 (vinte e dois) trabalhadores. Cabe destacar que 10 (dez) dos trabalhadores citados não tinham registro em livro próprio e contratos de trabalho anotados em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

no artigo 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro destes trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

No momento da inspeção, o GEFM verificou que, aos fundos do empreendimento hoteleiro, havia dois barracões precários: um destinado à lavanderia, com 3 cômodos destinados a alojamento de trabalhadores; e outro com 13 cômodos destinados a alojamento de trabalhadores.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	21.807.502-2	001774-4	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	21.807.483-2	000005-1	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
3	21.807.484-1	000001-9	Art. 13, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir empregado que não possua CTPS.
4	21.807.485-9	001513-0	Art. 7º da Lei nº 605/1949.	Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.
5	21.807.501-4	001407-9	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 (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

6	21.807.487-5	001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
7	21.807.488-3	000057-4	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.
8	21.807.489-1	124010-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.9 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório ou permitir o uso de toalhas coletivas no lavatório.
9	21.807.490-5	124014-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.11, alínea "c", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de disponibilizar água quente nos banheiros.
10	21.807.491-3	124040-4	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.26, alínea "f", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar os gabinetes sanitários de recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos.
11	21.807.492-1	124158-3	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de manter instalações sanitárias ou manter instalações sanitárias que não sejam separadas por sexo.
12	21.807.493-0	124232-6	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "c", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de retirar ou de depositar o lixo em local adequado o dos alojamentos.
13	21.807.494-8	124229-6	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.26 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter dormitório com ventilação direta.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

14	21.807.495-6	107008-8	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.
15	21.807.496-4	107059-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c 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.
16	21.807.497-2	109042-9	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c 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	21.807.498-1	210042-8	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.1 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.
18	21.807.499-9	210150-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.6.3 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Deixar de suspender imediatamente os serviços em instalações energizadas ou em suas proximidades, na iminência de ocorrência que possa colocar os trabalhadores em perigo.
19	21.807.500-6	123093-0	Art. 157, inciso I da CLT, c/c item 23.1, da NR 23, com redação da Portaria nº 221/2011.	Deixar de adotar medidas de prevenção de incêndios, e/ou adotar medidas de prevenção de incêndio em desacordo com a legislação estadual e/ou normas técnicas aplicáveis.

F) AÇÃO FISCAL



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo (DETRAE/DEFIT/SIT), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na manhã do dia 01/08/2019 da cidade de Cacoal/RO até o estabelecimento em questão localizado no município de Presidente Médici/RO, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como, verificar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravos, conforme Demanda SFITWEB nº 15871789 e Ofício nº 3703.2019/PTM de Ji-Paraná do Ministério Público do Trabalho (Ref. Procedimento nº NF 000203.2019.14.002/7).

No momento da inspeção, o GEFM verificou que a propriedade contava com 22 (vinte e dois) trabalhadores rurais. No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores e inspecionados o alojamento e o curral.

G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

No momento da inspeção física do local de trabalho, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM verificou que o HOTEL FAZENDA MINUANO contava com um total de 22 (vinte e dois) trabalhadores, sendo que 10 (dez) trabalhadores, embora trabalhassem de forma regular no local, não tinham registro em livro próprio, ficha ou sistema eletrônico competente ou mesmo contrato de trabalho anotado em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS. As atividades desenvolvidas no Hotel Fazenda Minuano eram afeitas à limpeza do local, lavagem de roupas, cozinha, serviços gerais, e encarregado de hotel.

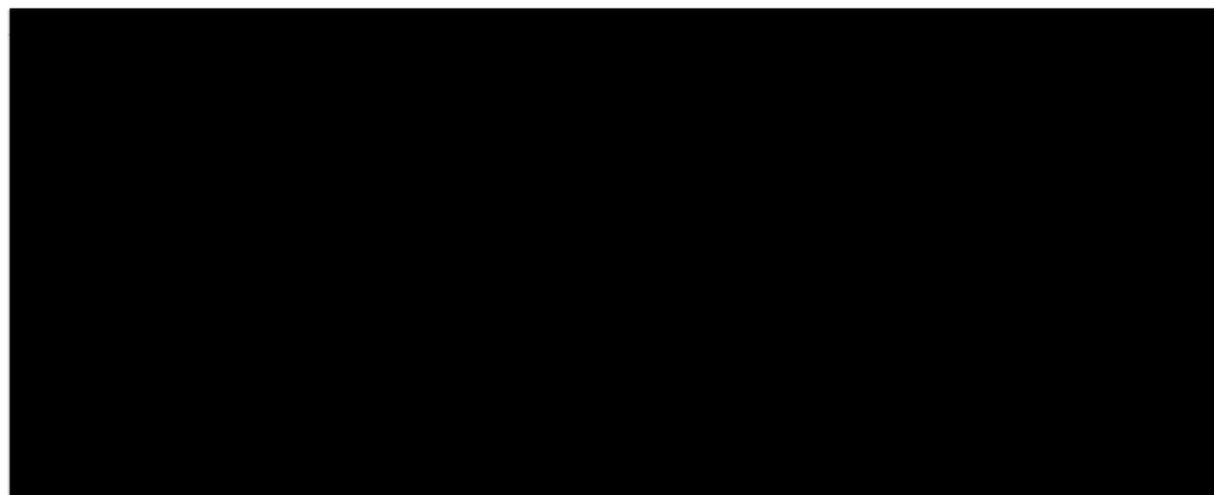
Esclareça-se que a gestão da propriedade era realizada pelo Sr. [REDACTED] [REDACTED] que é o proprietário e responsável pelo CNPJ: 10.698.945/0001-82 (HOTEL FAZENDA MINUANO LTDA ME). No dia da inspeção do estabelecimento, o Sr. Natalino não estava no hotel e quem recebeu a notificação



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

para apresentação de documentos foi o trabalhador [REDACTED] que é o encarregado do hotel e é a autoridade máxima do Hotel quando o Sr. [REDACTED] não está presente no hotel.

O empregador, atendendo a NAD nº 358959/2019/24 compareceu em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, no entanto, não apresentou os documentos notificados. Na ocasião o Sr. [REDACTED] prestou esclarecimentos e confirmou que os trabalhadores encontrados no hotel eram seus funcionários. O empregador foi renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião apresentou parcialmente os documentos notificados, inclusive tendo apresentado uma relação com o nome “RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS A SEREM REGISTRADOS COM A FISCALIZAÇÃO”. Nesta relação continha o nome, cargo, data de admissão, CPF, PIS, Valor da diárias e quantidade de diárias semanais” dos seguintes 10 (dez) trabalhadores: 1)



Esses 10 (dez) trabalhadores haviam sido entrevistados pela equipe de Auditores Fiscais do Trabalho no dia 01/08/2019 e afirmaram trabalhar no hotel sem o devido registro em livro, ficha ou sistema competente, bem como sem anotação na CTPS. O empregador confirmou que os 10 (dez) trabalhadores estavam trabalhando sem a devida formalização do contrato de trabalho e que estava providenciando a anotação do contrato de trabalho dos 10 (dez) obreiros. Em razão de que 03 (três) destes trabalhadores não possuíam CTPS, o empregador



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

alegou que somente iria conseguir regularizar o registro de emprego de todos os trabalhadores no dia 13/09/2019, uma vez que teria que providenciar a emissão destas 3 (três) CTPS para os obreiros. É o que bastaria para ter-se por configurada a infração.

Não obstante, são descritos abaixo, de forma analítica, os elementos fático-jurídicos que caracterizam a existência, no caso concreto, dos vínculos de emprego verificados e que ensejaram a lavratura do presente Auto de Infração, senão vejamos.

Havia duas formas de contratação dos trabalhadores praticadas pelo empregador, em todas se verificando o preenchimento dos requisitos do vínculo de emprego: I) trabalhadores com o vínculo formalizado em livro, ficha ou registro competente e com anotação na CTPS; II) trabalhadores sem anotação do contrato de trabalho na CTPS e que recebia por diária um valor de R\$ 70,00, conforme declarado pelo empregador.

Em relação aos trabalhadores que laboravam sem anotação do contrato de trabalho na CTPS e que recebiam por diária um valor de R\$ 70,00 (setenta reais) também foi constatado o vínculo de emprego, uma vez que o pagamento por diária não afasta o vínculo de emprego, sendo apenas uma forma de remuneração, assim, com o o é o pagamento por valor fixo mensal, por comissão, por produção, etc.

No caso em tela estava presente a onerosidade, uma vez que cada diária era remunerada ao valor de R\$ 70,00 (setenta reais), havia pessoalidade, uma vez que o trabalho era realizado por pessoa física e não havia substituição de um trabalhador por outro, ou seja, se um trabalhador não pudesse trabalhar em um dia determinado ele não recebia aquele dia de trabalho e nem se fazia substituir-se por outro. A não eventualidade estava presente uma vez que os trabalhadores laboravam no hotel com regularidade, sendo que havia trabalhadores remunerados sem registro que laboravam desde os anos de 2015, 2016 e 2018.

Registre-se que o empregador também apresentou a Fiscalização do Trabalho um documento nomeado com o “RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS A SEREM REGISTRADOS COM A FISCALIZAÇÃO” entregue à Fiscalização no dia 06/08/2018. Neste documento consta a quantidade de diárias semanais realizadas por cada trabalhador, conforme apontado abaixo: 1) [REDACTED] Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

05/06/2019 (3 diárias semanais); 2) [REDACTED] Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em 02/01/2018 (2 diárias semanais); 3) [REDACTED] Cozinheira, admitida em 01/06/2019 (6 diárias semanais); 4) [REDACTED] Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em 26/07/2019 (6 diárias semanais); 5) [REDACTED] Auxiliar de cozinha, admitida em 25/07/2019 (4 diárias semanais); 6) [REDACTED] Encarregado, admitido em 25/06/2019 (6 diárias semanais); 7) [REDACTED] Serviços Gerais, admitida em 25/07/2019 (4 diárias semanais); 8) [REDACTED] Serviços Gerais, admitida em 01/08/2015 (6 diárias semanais); 9) [REDACTED] Serviços Gerais, admitida em 01/02/2016 (6 diárias semanais) e 10) [REDACTED] Serviços Gerais, admitido em 01/12/2018 (6 diárias semanais). Assim, percebe-se que [REDACTED] laboravam 6 (seis) dias por semana. Já [REDACTED] laboravam 4 dias por semana, [REDACTED] labora 3 vezes por semana e [REDACTED] trabalha 2 vezes por semana. Verifica-se que mesmo no caso dos trabalhadores que laboram menos do que 6 (seis) vezes por semana estava presente a não eventualidade uma vez que existe uma continuidade de trabalho. O trabalhador [REDACTED] que labora apenas 2 (duas) vezes por semana, já está trabalhando no Hotel Fazenda Minuano sem registro de emprego desde 01/12/2018, o que demonstra a não eventualidade do vínculo.

Por fim, o tipo de trabalho, o lugar e a maneira como deveria ser realizado o serviço, era determinado de acordo com as necessidades específicas do empregador. O empregador mantinha no hotel o encarregado [REDACTED] que na ausência do proprietário do Hotel dirigia e fiscalizava as atividades dos trabalhadores, com poderes de mando e gestão, o que caracteriza de forma bem explícita a subordinação jurídica. Além disso, o próprio empregador, Sr. [REDACTED] conhecido com o [REDACTED], é quem de fato administra a propriedade, estando presente no hotel com frequência, ocasião em que dá as ordens pessoalmente aos trabalhadores.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador, no caso de desemprego involuntário), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho; b) verifica-se prejuízo à estrutura de proteção social ao trabalhador; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias, nem de 13º salário, destacadamente quando se trata de trabalhadores contratados para o recebimento de diárias; d) o trabalhador, enquanto permanece informal apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Em suma, no plano fático, constataram-se, quanto aos trabalhadores em tela, a presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, suficientes para caracterizar o vínculo empregatício destes.

Mais importante de tudo, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, admitiu como empregados do hotel aqueles obreiros, admitindo estarem eles em situação de informalidade e dispondo-se a realizar o registro de todos. O empregador comprometeu-se a formalizar os registros dos contratos de trabalho dos 10 (dez) trabalhadores citados neste auto, procedendo ao registro do contrato de trabalho em livro ou ficha de empregado, bem como a anotação dos dados do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

Cumprido destacar, em arremate, que o empregador também não anotou a CTPS dos obreiros citados como indevidamente não registrados, violação legal está objeto de auto de infração específico, lavrado na presente ação fiscal. Feitas estas considerações, concluímos que as circunstâncias narradas caracterizam infração aos termos do artigo de lei capitulado abaixo.

Foram alcançados pela conduta irregular do empregador os seguintes trabalhadores:

- 1) [REDACTED] Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em 05/06/2019;
- 2) [REDACTED], Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

02/01/2018; 3) [REDACTED] Cozinha, admitida em 01/06/2019; 4)

[REDACTED] Serviços Gerais/Jardineiro, admitido em 26/07/2019; 5)

[REDACTED] Auxiliar de cozinha, admitida em 25/07/2019; 6) [REDACTED]

[REDACTED] Encarregado, admitido em 25/06/2019; 7) [REDACTED]

[REDACTED]

01/12/2018.

H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas nas fotos e declarações, também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 19 (dezenove) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

Abaixo, seguem as descrições das irregularidades constatadas referentes tanto aos dispositivos da legislação trabalhista quanto às normas de saúde e segurança:

1. Falta de registro.

Descrito item G do relatório.

2. Deixar de anotar a CTPS dos empregados, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

No momento da inspeção física do local de trabalho em que foram encontrados os empregados, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM encontrou no estabelecimento 22 (vinte e dois) trabalhadores subordinados diretamente ao empregador, sendo que 10 (dez)



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

trabalhavam no estabelecimento há mais de 48 (quarenta e oito horas) e, embora trabalhassem de forma regular no local, não tiveram suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS regularmente anotadas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral. Dentre os 10 (dez) trabalhadores que não tiveram a CTPS anotada, existiam 03 (três) trabalhadores que não possuíam CTPS, razão pela qual, em relação a estes, foi lavrado auto de infração específico capitulado do Art. 23 da CLT (Admitir empregado que não possua CTPS). Desta forma, verificou-se que 07 (sete) trabalhadores que possuem Carteiras de Trabalho e Previdência Social, não tiveram suas CTPS anotadas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral (conforme relação de trabalhadores abaixo).

De plano, cumpre destacar que, questionados pelos integrantes do GEFM, o empregador responsável pelo HOTEL FAZENDA MINUANO, Sr. [REDACTED] reconheceu como efetivos empregados do estabelecimento todos os trabalhadores encontrados no local, prontificando-se a realizar a anotação da CTPS daqueles que laboravam no local em situação de informalidade.

Os 7 (sete) trabalhadores encontrados nessa situação pela equipe de fiscalização

[REDACTED]

Referidos empregados trabalhavam no hotel em diversas atividades relacionadas a manutenção do estabelecimento, tais como serviços gerais, cozinha e auxiliar de cozinha, limpeza e encarregado do hotel, tendo sido admitidos sem qualquer anotação em sua respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo legal, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: personalidade, não



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro destes trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Registra-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, a comprovação de anotação da CTPS dos empregados. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador não apresentou a comprovação de anotação da CTPS dos empregados, mas confirmou que o contador estava providenciando o registro de emprego e a anotação da CTPS de todos os 10 (dez) empregados encontrados laborando sem CTPS anotada, sendo 7 (sete) trabalhadores que já possuíam CTPS e 3 (três) trabalhadores que estavam providenciando a emissão da CTPS para posterior anotação do contrato de trabalho.

A falta de formalização do contrato de trabalho, a despeito de estabelecida de modo cristalino a da relação de emprego, demonstra a vontade inequívoca do empregador de manter seus empregados indefinidamente na informalidade. Ora, a Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969, é documento essencial ao trabalhador, requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela em que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e por intermédio dela é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e previdenciários. Significa dizer, pois, que a sua não exigência pelo empregador ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador que não possui tal documento fica despojado de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho. Note-se, também, que a CTPS se reveste não apenas do status de identificação profissional do trabalhador, mas também de documento de identificação do cidadão, válido em todo o território nacional, sendo, não raro, o único documento do trabalhador mais humilde, especialmente no meio rural, como era o caso, visto tratar-se de um hotel fazenda.

Cumprir mencionar que o próprio responsável pelo CNPJ empregador, Sr. [REDACTED], quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, confirmou que os trabalhadores indicados no presente Auto de Infração são efetivos empregados do HOTEL FAZENDA MINUANO e admitiu estarem eles em situação de informalidade, tendo se disponibilizado a anotar as CTPS dos empregados.

3. Admitir empregado que não possua CTPS

No curso do processo de auditoria, constatamos que 03 (três) trabalhadores encontrados em atividade no estabelecimento e que trabalhavam como Auxiliar de Serviços Gerais não possuíam a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Os trabalhadores encontrados que não possuíam CTPS eram [REDACTED] admitida em 01/08/2015; [REDACTED] admitida em 25/07/2019, e [REDACTED]



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

██████████ admitido em 01/12/2018. Os três trabalhadores recebiam por diária o valor de R\$ 70,00 (setenta reais).

Os referidos empregados trabalhavam no Hotel Fazenda Minuano de propriedade do autuado, na função de auxiliar de serviços gerais, tendo sido admitidos sem possuírem suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS), apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no artigo 41, caput, da CLT, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro de trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Registra-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, a comprovação de anotação da CTPS dos empregados. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador não apresentou a comprovação de anotação da CTPS dos empregados, justamente porque tais trabalhadores não possuíam CTPS. O empregador confirmou que o contador estava providenciando a emissão da CTPS para esses 03 (três) obreiros para que fosse posteriormente anotado o contrato de trabalho de todos os 10 (dez) empregados encontrados sem CTPS anotada, sendo 7 (sete) trabalhadores que já possuíam CTPS e 3 (três) trabalhadores que estavam providenciando a emissão da CTPS para posterior anotação do contrato de trabalho.

A falta de formalização do contrato de trabalho, a despeito de estabelecida de modo cristalino a relação de emprego, demonstra a vontade inequívoca do empregador de manter seus empregados indefinidamente na informalidade. A Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

1969, é documento essencial ao trabalhador, requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela em que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e, por intermédio dela, é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e previdenciários. Significa dizer, pois, que a sua não exigência pelo empregador ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador que não possui tal documento fica despedido de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho. Note-se, também, que a CTPS se reveste não apenas do status de identificação profissional do trabalhador, mas também de documento de identificação do cidadão, válido em todo o território nacional, sendo, não raro, o único documento do trabalhador mais humilde, especialmente no meio rural, como era o caso, visto tratar-se de um hotel fazenda.

4. Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.

No curso do processo de auditoria, constatou-se que o empregador deixou de pagar aos empregados nominalmente citados abaixo a remuneração, a que faziam jus, correspondente ao repouso semanal.

No momento da inspeção dos locais de trabalho em que foram encontrados os empregados, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM verificou que 10 (dez) trabalhadores que laboravam na atividade de serviços gerais estavam sem qualquer registro



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

no livro próprio de empregados, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no artigo 41, caput, da CLT, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro destes trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Os 10 (dez) trabalhadores que laboravam sem anotação na CTPS e sem anotação do contrato de trabalho em livro ou ficha estavam sendo remunerados por diária. O empregador apresentou a relação dos trabalhadores que estavam sem registro e afirmou que 05 (cinco) destes trabalhadores efetuavam 6 (seis) diárias semanais. Os trabalhadores que laboravam 06 (seis) dias por semana eram: 1) [REDACTED]

[REDACTED]

declaração dos trabalhadores e com os documentos apresentados pelo empregador, esses trabalhadores recebiam R\$ 70,00 (setenta reais) por dia trabalhado. Os trabalhadores trabalhavam seis dias na semana e folgavam um dia, portanto, recebiam apenas pelas seis diárias realizadas durante a semana, geralmente de segunda a sábado, não recebendo a remuneração a que faziam jus, correspondente ao repouso semanal gozado aos domingos. Esclareça-se que, no caso desses trabalhadores, como trabalhavam mediante pagamento por diária, o cálculo do valor devido a título de descanso semanal deveria levar em conta a divisão do montante recebido a título de diárias na semana por 6 (seis).

Todos esses trabalhadores declararam que recebiam apenas pelas diárias efetivamente trabalhadas, não recebendo pelo dia do descanso semanal remunerado, informação corroborada pelo proprietário do Hotel Fazenda Minuano, Sr. [REDACTED]

[REDACTED]

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os recibos de pagamento de salários dos trabalhadores. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador apresentou os recibos de pagamento de salários dos trabalhadores apenas dos trabalhadores que estavam com o contrato de trabalho regular e anotado em fichas de registro de empregados. Já em relação aos trabalhadores que estavam sem anotação do vínculo trabalhista, não foi apresentado qualquer comprovante ou recibos de pagamento de salários dos trabalhadores, também não foi comprovado o pagamento do descanso semanal remunerado destes trabalhadores que eram remunerados por diária e que laboravam 6 (seis) dias na semana.

5. Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção do estabelecimento, entrevista com os trabalhadores e análise documental, foi constatado que o empregador deixou de efetuar aos seus empregados o pagamento do 13º. (décimo terceiro) salário dos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018 até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

Os trabalhadores [REDACTED] Serviços Gerais, admitida em

[REDACTED]

devida anotação do contrato de trabalho em livro, ficha ou sistema competente e afirmaram que não haviam recebido a gratificação Natalina. No caso dos trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED] não foi paga a gratificação natalina referente ao ano de 2018. Já em relação a trabalhadora [REDACTED] não foi paga a gratificação natalina referente aos anos de 2016, 2017



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

e 2018 e, por fim, em relação a trabalhadora Daiane, não foi paga a gratificação natalina referente aos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018.

O empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de pagamento da gratificação natalina (décimo terceiro salário). No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador apresentou recibos de pagamento da gratificação natalina (décimo terceiro salário) apenas dos trabalhadores que estavam com o contrato de trabalho regular e anotado em fichas de registro de empregados. Já em relação aos trabalhadores que estavam sem anotação do vínculo trabalhista, não foi apresentado qualquer comprovante de quitação da gratificação natalina aos 4 (quatro) trabalhadores que teriam direito a essa verba trabalhista, uma vez que iniciaram o trabalho no estabelecimento entre 2015 e 2018.

6. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo. (Capitulado no Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Durante a fiscalização, o GEFM verificou, por meio de entrevistas com os empregados e com o empregador, que o empregador efetuava os pagamentos de salários sem a devida formalização dos recibos.

As evidências da irregularidade foram confirmadas pela não apresentação dos recibos de pagamento de salários dos 8 (oito) trabalhadores que laboravam sem anotação na CTPS e registro do contrato de trabalho em livro, ficha ou sistema eletrônico, visto que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os recibos de pagamento de salários. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador apresentou recibos de pagamento de salários apenas dos trabalhadores que estavam com o contrato de trabalho regular e anotado em fichas de registro de empregados. Entre os recibos de salários apresentados, a quase totalidade não apresentava a assinatura do trabalhador nem a data em que teria sido pago o salário. Já em relação aos 10 (dez) trabalhadores que laboravam informalmente, sem anotação do contrato de trabalho na CTPS, o empregador não apresentou qualquer recibo de pagamento de salário.

A ausência da formalização do pagamento por meio de recibo no qual haja a discriminação das verbas trabalhistas impede que os trabalhadores saibam qual foi o cálculo para que fosse obtido esse valor pago pelo empregador. No caso em tela, por exemplo, o empregador não pagava o descanso semanal remunerado (objeto de autuação específica), e tal conduta irregular poderia ter sido mais facilmente identificada pelos obreiros caso existisse um recibo de pagamento com a discriminação das verbas pagas.

A ausência de formalização do recibo prejudica ainda a verificação dos valores pagos pelo empregador aos trabalhadores bem como dos descontos efetuados. Sem a formalização dos recibos, os trabalhadores ficam impossibilitados de avaliar se os valores recebidos estão corretos e se refletem o que foi acordado com o empregador a respeito de sua remuneração. Por outro lado, tal prática também afeta a capacidade da fiscalização trabalhista de verificar se os valores pagos, os descontos efetuados e a data correta do pagamento salarial estão em consonância com o normativo trabalhista. Assim, a inobservância à correta formalização do recibo pode fragilizar e acarretar insegurança nas relações e cláusulas originais do contrato individual de trabalho causando assim prejuízo aos trabalhadores.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

7. **Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.**

Constatamos que o empregador não adotava qualquer controle de jornada, expediente confirmado pelos trabalhadores e pelo próprio empregador, em que pese existissem 22 (vinte e dois) trabalhadores laborando no estabelecimento.

O empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os controles de jornada praticados pelos trabalhadores. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador não apresentou os controles de jornada praticados pelos trabalhadores. O empregador afirmou que é feito apenas um controle de diárias, não sendo efetuado um controle dos horários de entrada, saída e de intervalo de repouso e alimentação.

A impossibilidade de os empregados anotarem seus horários efetivamente praticados acarreta prejuízos, além de limitar a plena atuação da Inspeção do Trabalho (verificação da regularidade da jornada e concreta aferição das horas laboradas, da concessão dos descansos legalmente previstos e das horas extras eventualmente trabalhadas).

8. **Deixar de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório ou permitir o uso de toalhas coletivas no lavatório.**



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Durante a inspeção do estabelecimento, foi constatado que o empregador deixou de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório. Havia uma única instalação sanitária disponibilizada aos trabalhadores que estavam alojados nos barracões que também serviam como lavanderia. Neste local, havia uma instalação com vaso sanitário e outra instalação com chuveiro frio. O banheiro era utilizado tanto por trabalhadores do sexo feminino quanto por trabalhadores do sexo masculino. A falta de separação dos banheiros por sexo também foi objeto de autuação específica.

No local, não foi encontrado qualquer material para o enxugo e secagem das mãos dos trabalhadores. Também não existia material de limpeza próprio para tal finalidade. Tal condição prejudica a adequada descontaminação das mãos, inclusive após a evacuação. Além disso, no local os trabalhadores também faziam pequenas refeições o que agrava a situação uma vez que a correta higienização das mãos após a evacuação é medida fundamental para a prevenção de infecções causadas por agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

De acordo com o artigo 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/c item 24.1.9 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978, o lavatório deverá ser provido de material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Figura 1: Local utilizado pelos trabalhadores como lavanderia e lavatório após uso do banheiro. Não havia matéria para enxugo ou secagem das mãos.

9. **Deixar de disponibilizar água quente nos banheiros.**

Durante a inspeção do estabelecimento, foi constatado que o empregador deixou de disponibilizar água quente nos banheiros. Havia um único chuveiro disponibilizado aos trabalhadores que estavam alojados nos barracões que também serviam como lavanderia do hotel. O chuveiro disponível no local não possuía água quente e era utilizado tanto por trabalhadores do sexo feminino quanto por trabalhadores do sexo masculino. A falta de separação dos banheiros por sexo também foi objeto de autuação específica.

A irregularidade foi constatada pela equipe de fiscalização e confirmada por meio de entrevistas com os empregados. Havia no local destinado ao banho dos trabalhadores um chuveiro com saída exclusivamente de água fria. Vale destacar que os trabalhadores encontrados no estabelecimento estão expostos a substâncias que provocam sujidade, como



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

no setor de jardinagem, serviços gerais, cozinha, limpeza, logo, a disponibilização de água quente é necessária para o banho dos empregados, garantindo a higiene e saúde do trabalhador.

A exigência de disponibilização de água quente nos banheiros está disposta no item 24.1.11, alínea "c", da NR-24. Ressalta-se que, no período em que foi desenvolvida a fiscalização do local de trabalho estava fazendo 15° Celsius no início da manhã, temperatura considerada fria para os padrões da região, o que justifica ainda mais a disponibilização de banheiro com água quente, uma vez que os trabalhadores da região não estão acostumados a tomar banho frio em temperaturas baixas para padrões amazônicos. A ausência de disponibilização de água quente faz com que os trabalhadores acabem por tomar um banho mais rápido para evitar o desconforto térmico da água fria, fazendo com que o banho não seja agradável e nem permita uma completa higiene dos trabalhadores.

10. Deixar de dotar os gabinetes sanitários de recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos.

Durante a inspeção do estabelecimento, foi constatado que o empregador deixou de dotar os gabinetes sanitários de recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos. Havia uma única instalação sanitária disponibilizada aos trabalhadores que estavam alojados nos barracões que também serviam como lavanderia. Neste local, havia uma instalação com vaso sanitário e outra instalação com chuveiro frio. O banheiro era utilizado tanto por trabalhadores do sexo feminino quanto por trabalhadores do sexo masculino. A falta de separação dos banheiros por sexo também foi objeto de autuação específica.

No local, foi encontrado um cesto para a guarda de materiais servidos que não possuía tampa. Vale destacar que o item 24.1.26 da NR-24 determina que os sanitários destinados às mulheres devem possuir recipientes com tampa para a guarda de papéis servidos, senão vejamos:

"24.1.26 Os gabinetes sanitários deverão:

- a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

- b) ser ventilados para o exterior;
- c) ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15 m acima do pavimento;
- d) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;
- e) ser mantidos em estado de asseio e higiene;
- f) possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente à rede ou quando sejam destinados às mulheres."

Tal irregularidade é grave, sendo que tal fato causa constrangimento e desconforto para os empregados, e possui alto potencial de contaminação e disseminação de doenças, além de ser um ato atentatório à dignidade dos trabalhadores.



Figura 2: gabinetes sanitários – recipiente para guarda de papéis servidos não tinha tampa.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

11. Deixar de manter instalações sanitárias ou manter instalações sanitárias que não sejam separadas por sexo.

Durante a inspeção do estabelecimento, foi constatado que o empregador manteve instalações sanitárias que não eram separadas por sexo. Havia uma única instalação sanitária composta de chuveiro e vaso sanitário disponibilizada aos trabalhadores que estavam alojados nos barracões que também serviam como lavanderia do hotel. O vaso sanitário e o chuveiro não eram separados por sexo, sendo utilizados tanto por trabalhadores do sexo feminino quanto por trabalhadores do sexo masculino.

Vale ressaltar que o empregador deveria ter disponibilizado duas instalações sanitárias separadas por sexo, haja vista que possuía empregados homens e mulheres alojados naquele local. Ainda que houvesse outras instalações nas dependências do hotel, os trabalhadores alojados naquele alojamento utilizavam as referidas instalações sanitárias para fazer suas necessidades fisiológicas e para tomar banho, uma vez que ficava no local onde estavam alojados. Ressalte-se ainda que o acesso às demais instalações sanitárias do hotel eram distantes, a mais de 150 metros e que o caminho até lá era de chão batido e em terreno em declive e em alicive, o que torna o piso enlameado em períodos de chuva, o que impossibilita que o trabalhador se desloque durante a noite para que possa utilizar um outro banheiro. Desta forma, o empregador deveria ter providenciado na área onde estava o alojamento, duas instalações sanitárias, uma destinada aos trabalhadores do sexo masculino e outra para as trabalhadoras do sexo feminino.

De acordo com o item 24.5.30 da NR-24, "as instalações sanitárias, além de atender às exigências do item 24.1, deverão fazer parte integrante do alojamento ou estar localizadas a uma distância máxima de 50,00 (cinquenta metros) do mesmo". A ausência de instalações sanitárias separadas por sexo afronta o resguardo e a privacidade necessários, expondo todos os trabalhadores a constrangimentos. Todo o normativo trabalhista visa o respeito à integridade do empregado, quer seja física, psíquica ou moral



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

12. Deixar de retirar ou de depositar o lixo em local adequado o dos alojamentos.

No momento da inspeção "in loco", constatou-se que o lixo produzido no alojamento e no hotel não era depositado em local adequado. No entorno do alojamento, foi encontrada uma quantidade muito grande de lixo espalhado pelo chão, amontoados em pilhas de lixo, em valas, bem como no telhado do alojamento. Ao redor do alojamento também havia grande quantidade de latas de cerveja e garrafas plásticas amontoadas em pilhas, aparentemente destinadas a reciclagem. Foram constatados ainda pilhas de materiais recicláveis, como latas de alumínio (de refrigerantes e de bebidas alcoólicas) e garrafas plásticas de água e bebidas alcoólicas, vasilhames de vidro, que já estavam no local há muito tempo, eis que já havia vegetação crescida entre o material.

No telhado do alojamento, havia cerca de 30 (trinta) garrafas vazias de bebida destilada, além de outros lixos. No entorno do terreno do alojamento, havia restos de material queimado, lixo, entulhos, restos de alimentos, garrafas de vidro, garrafas de plástico e latas de alumínio. Havia ainda grande quantidade de materiais descartados do hotel, tais como pedaços de camas, restos de aparelhos de ar condicionado e de outros aparelhos.

Todo o lixo acumulado no entorno do alojamento criava um ambiente propício à proliferação de insetos e animais disseminadores de doenças, colocando em risco a saúde dos trabalhadores que ali estavam alojados.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Figura 3: Lixo ao redor do alojamento.

13. Manter dormitório com ventilação direta.

Constatamos que os alojamentos de madeira que não possuíam janelas e ventilação. A ventilação era feita somente de modo indireto utilizando-se ventiladores portáteis que ficavam ligados o dia inteiro, uma vez que o dormitório era muito quente e abafado. O alojamento estava assim em total desacordo com o item 24.5.26. A NR-31 prevê no item "24.5.26 Não será permitida ventilação em dormitório, feita somente de modo indireto."

14. Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.

No curso da ação fiscal, o GEFM constatou que o empregador deixou de submeter a exame médico admissional, antes que tivessem assumido suas atividades, 10 (dez) trabalhadores que laboravam na mais completa informalidade sem o devido registro em livro, ficha ou sistema competente nas atividades do hotel, tais como serviços gerais, limpeza, cozinha e auxiliar de cozinha e encarregado do hotel. A inexistência de exame médico admissional foi verificada na inspeção "in loco", bem como em entrevista com os empregados e com o empregador. Os trabalhadores afirmaram, e o próprio empregador



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

reconheceu, que os trabalhadores não foram submetidos a qualquer tipo de avaliação médica quanto à sua aptidão física e mental para o trabalho desenvolvido, nem foram esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades.

A análise da aptidão dos trabalhadores 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 biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários.

Além disso, ao deixar de realizar os exames médicos admissionais dos trabalhadores, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus empregados, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os trabalhadores já possam ter.

Ademais, o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos empregados. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador apresentou apenas os Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos trabalhadores que tinham o vínculo de emprego formalizado e anotado na CTPS. Em relação aos 10 (dez) trabalhadores que laboravam sem a devida formalização do vínculo trabalhista, tais documentos não foram apresentados, deixando o empregador de fazê-lo justamente por não ter submetido os trabalhadores aos exames médicos admissionais. O empregador Sr. [REDACTED] confirmou as declarações dos trabalhadores que afirmaram que não haviam sido submetidos ao exame médico admissional.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

15. Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Constatamos que o empregador deixou de garantir a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, mesmo desenvolvendo uma atividade empresarial (Hotel Fazenda) que apresenta diversos riscos à saúde dos trabalhadores, em violação ao artigo 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.

O empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador não apresentou o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. O empregador, Sr. [REDACTED] afirmou desconhecer o que era PCMSO e, após contato com seu contador, confirmou que o estabelecimento não possui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, razão pela qual não havia apresentado o PCMSO.

Mesmo sendo uma empresa constituída desde 18/03/2009, a mesma não possuía qualquer gestão de segurança e de saúde. Ao se omitir na elaboração do PCMSO, o empregador deixou de sistematizar e planejar as ações de saúde no trabalho. Deixou também de considerar os riscos ocupacionais e os seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores do estabelecimento inspecionado.

O PCMSO é documento responsável por descrever medidas destinadas ao monitoramento e controle da saúde dos empregados que laboram no estabelecimento do empregador e são expostos aos riscos inerentes ao mesmo. O empregador, ao não elaborar o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

PCMSO, expôs a saúde dos trabalhadores a diversos riscos ocupacionais, possibilitando o surgimento ou agravamento de doenças ocupacionais.

16. Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Constatamos que o empregador deixou de elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, mesmo desenvolvendo uma atividade empresarial (Hotel Fazenda) que apresenta diversos riscos à saúde dos trabalhadores, em violação ao Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.

O empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358959/2019/24, entregue em 01/08/2019, a apresentar em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA. No entanto, na data de apresentação dos documentos, o empregador não apresentou os documentos notificados, tendo sido renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião, o empregador não apresentou o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA. O empregador, Sr. [REDACTED] afirmou desconhecer o que era PPRA e, após contato com seu contador, confirmou que o estabelecimento não possui o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, razão pela qual não havia apresentado o PPRA.

Mesmo sendo uma empresa constituída desde 18/03/2009, a mesma não possuía qualquer gestão de prevenção de riscos ambientais. Ao se omitir na elaboração do PPRA, a segurança do ambiente de trabalho fica comprometida, pois não será possível à empresa: 1. antecipar e reconhecer os riscos; 2. estabelecer prioridades e metas de avaliação e controle; 3. avaliar riscos e a exposição dos trabalhadores; 4. implantar medidas de controle e avaliação



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

de sua eficácia; 5. monitorar a exposição aos riscos e 6. registrar e divulgar os dados. Nessa linha, a ausência de PPRA prejudica a todos os trabalhadores do estabelecimento.

17. Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.

Constatou-se que nos barracões localizados na mata nos fundos do estabelecimento, onde funcionam alojamentos de trabalhadores e a lavanderia do hotel, as instalações elétricas eram montadas e mantidas de maneira improvisada e precária, visivelmente carente de manutenção, apresentando vários problemas como emendas e partes vivas totalmente expostas, tomadas de força com terminais descobertos ou não fixadas nas paredes, cabos energizados correndo fora de eletrodutos, alguns deles rompidos e ainda energizados, entre outras irregularidades que implicavam no risco iminente de descargas elétricas acidentais nos trabalhadores e de incêndios, em razão da quantidade de emendas improvisadas, em contato direto ou em proximidade com as estruturas de madeira das construções.

Assevera o risco verificado o fato de que o local não é guarnecido por equipamentos de combate a incêndio, o que agravaria as consequências de qualquer incidência de fogo, em especial nos dormitórios dos trabalhadores. Citamos como empregado alcançado pela irregularidade a trabalhadora [REDACTED] Serviços Gerais, que estava alojada nestes barracões e que passava roupas utilizando um ferro de passar ligado a uma instalação elétrica improvisada.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



Figura 4 – Instalações Elétricas improvisadas e com fios expostos

18. Deixar de suspender imediatamente os serviços em instalações energizadas ou em suas proximidades, na iminência de ocorrência que possa colocar os trabalhadores em perigo.

Ficou constatado que nas proximidades da mesa onde as roupas do hotel eram passadas a ferro, localizada na área da lavanderia, as instalações elétricas estavam em mau estado de conservação, com partes vivas expostas bem próxima do posto de trabalho utilizado pelos trabalhadores.

A tomada onde o ferro de passar roupa estava conectado ficava propositalmente solta da parede, a fim de se movimentar pelo chão e dar mobilidade ao ferro de passar, que tinha o cabo mais curto que o necessário, solta da parede, com os terminais dos fios elétricos expostos na parte de trás do espelho. A improvisação trazia para perto dos pés da trabalhadora, a cada movimentação do ferro de passar, a tomada com os terminais expostos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Perguntada sobre a ocorrência de choques elétricos, a trabalhadora [REDACTED] [REDACTED] Serviços Gerais, que desempenhava a atividade no momento da inspeção confirmou que o contato acidental com as partes vivas expostas e as descargas são comuns naquele posto de trabalho e que já nem sabe mais quantas vezes foi atingida.

19. Deixar de adotar medidas de prevenção de incêndios, e/ou adotar medidas de prevenção de incêndio em desacordo com a legislação estadual e/ou normas técnicas aplicáveis.

Constatou-se que nos barracões localizados na mata nos fundos do estabelecimento, onde funcionam alojamentos de trabalhadores e a lavanderia do hotel, não havia disponível nenhum tipo de equipamento de combate a incêndio. Nem mesmo os equipamentos mais básicos, como extintores de incêndio portáteis, foram encontrados no local.

No caso de um acidente envolvendo fogo, a dificuldade de controle das chamas seria imensa por conta da natureza do material das estruturas (madeira e compensados pouco espessos), e as consequências extremamente graves, pois muitos dos dormitórios encontrados no local sequer tinham janelas para permitir a ventilação e a contaminação pela fumaça representaria risco mortal e inevitável aos ocupantes.

Menciona-se ainda, por condição agravante dos riscos, que as instalações elétricas dos barracões eram muito precárias e apresentavam possibilidade de curtos-circuitos em diversos pontos de emendas expostas, vários deles em proximidade ou em contato com a madeira das estruturas e das paredes. Citamos como empregado alcançado pela irregularidade a trabalhadora [REDACTED] Serviços Gerais, que estava alojada nestes barracões e que passava roupas utilizando um ferro de passar ligado a uma instalação elétrica improvisada.

H) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

No dia 01/08/2019, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel realizou inspeção física na Fazenda Sol Nascente; foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foi emitida e entregue a Notificação para Apresentação de Documentos nº 3589592019/24. No dia 03/08/2019, data marcada na notificação para a apresentação de documentos, o empregador atendendo a NAD nº 358959/2019/24 compareceu em 03/08/2019, às 10h, no Posto da Polícia Rodoviária Federal em Pimenta Bueno/RO, rodovia BR-364, KM 208, no entanto, não apresentou os documentos notificados. Na ocasião o Sr. [REDACTED] prestou esclarecimentos e confirmou que os trabalhadores encontrados no hotel eram seus funcionários. O empregador foi renotificado para apresentar os documentos no dia 06/08/2019 às 10h na Defensoria Pública Estadual em Cacoal/RO. Na ocasião apresentou parcialmente os documentos notificados, inclusive tendo apresentado uma relação com o nome “RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS A SEREM REGISTRADOS COM A FISCALIZAÇÃO”. Nesta relação continha o nome, cargo, data de admissão, CPF, PIS, Valor da diárias e quantidade de diárias semanais” de 10 (dez) trabalhadores. O empregador confirmou que os 10 (dez) trabalhadores estavam trabalhando sem a devida formalização do contrato de trabalho e que estava providenciando a anotação do contrato de trabalho dos 10 (dez) obreiros. Em razão de que 03 (três) destes trabalhadores não possuíam CTPS, o empregador alegou que somente iria conseguir regularizar o registro de emprego de todos os trabalhadores no dia 13/09/2019, uma vez que teria que providenciar a emissão destas 3 (três) CTPS para os obreiros.

Foram lavrados 19 (dezenove) autos de infração e notificação para comprovação de registro de empregado – NCRE - número: 4-1.807.502-6. No prazo assinalado na NCRE, o empregador registrou os 10 (dez) trabalhadores informais, informou a admissão no sistema CAGED e enviou a comprovação da regularização à Fiscalização do Trabalho.

I) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

Não foram emitidas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado.

J) CONCLUSÃO

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

No estabelecimento, foram entrevistados os trabalhadores e inspecionados os locais de trabalho e o alojamento. 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.

Porto Alegre/RS, 22 de agosto de 2019.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM



L) ANEXOS

- I. Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592019/24;
- II. Termo de Encerramento de Fiscalização nº 3589592019/24;
- III. Termo de Interdição
- IV. Relatório Técnico
- V. TAC MPT/DPU
- VI. Cópias dos 19 autos de infração lavrados;
- VII. Fotos da ação fiscal.