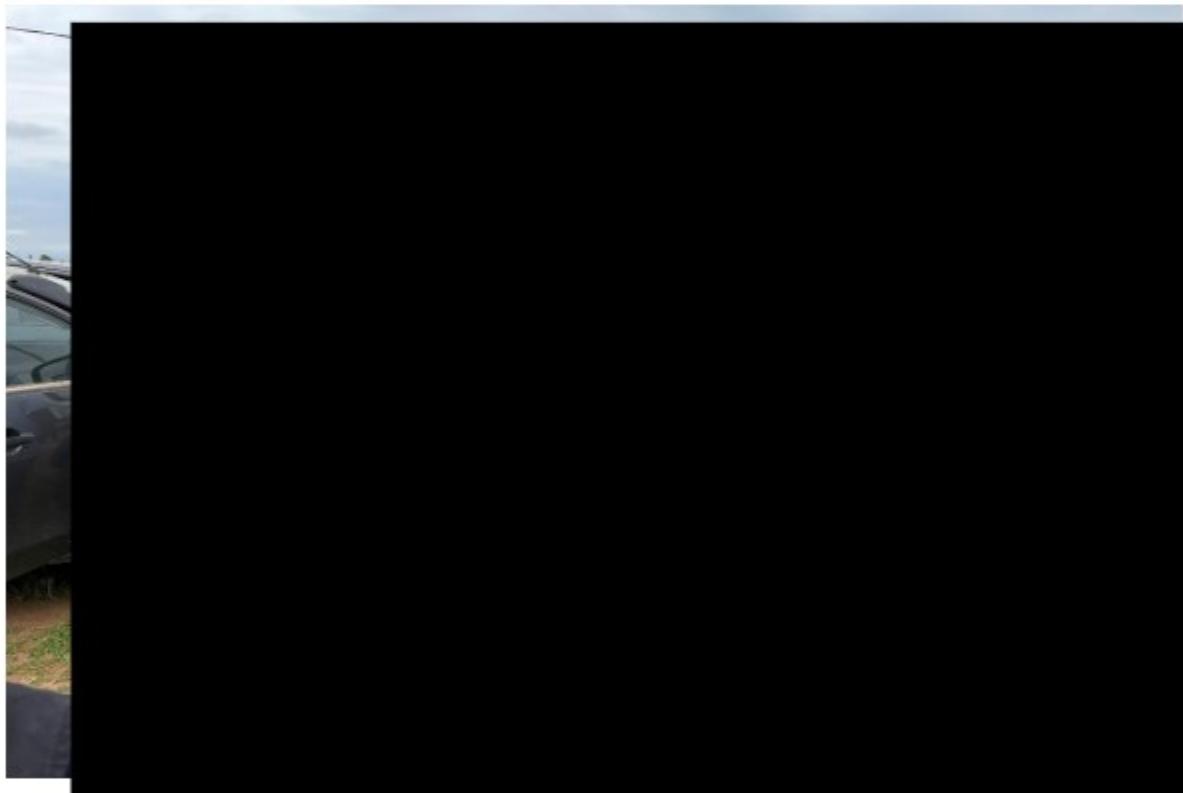


ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA MATA VERDE



PERÍODO DA AÇÃO: 04/11/2024 a 15/11/2024.

LOCAL: Fazenda Mata Verde, zona rural de São Domingos/GO.

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 13°43'11"S 46°40'13"O.

ATIVIDADE: Criação de bovinos para corte.

CNAE: 0151-2/01.

OPERAÇÃO: 73/2024.

Índice

A) EQUIPE	3
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	6
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	7
F) DA AÇÃO FISCAL	9
G) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	10
H) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	12
1. Falta de registro de empregados.	12
2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).	13
3. Não comunicação da admissão de trabalhador cujo requerimento do seguro-desemprego estava em tramitação.	15
4. Não concessão do descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	15
5. Pagamento do salário sem a devida formalização do recibo.	16
I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.	17
1. Não realização de exame médico admissional.	17
2. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual.	18
3. Não fornecimento de protetor solar.	21

4. Não elaboração e/ou implementação do PGRTR.	22
5. Ausência de material necessário à prestação de primeiros socorros.	25
6. Ausência de local adequado para refeição e descanso na frente de trabalho.	26
7. Ausência de capacitação de trabalhador para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos.	27
J) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	29
K) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	30
L) ANEXOS	32

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Auditores-Fiscais do Trabalho



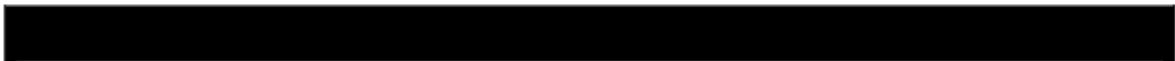
Motoristas MTE



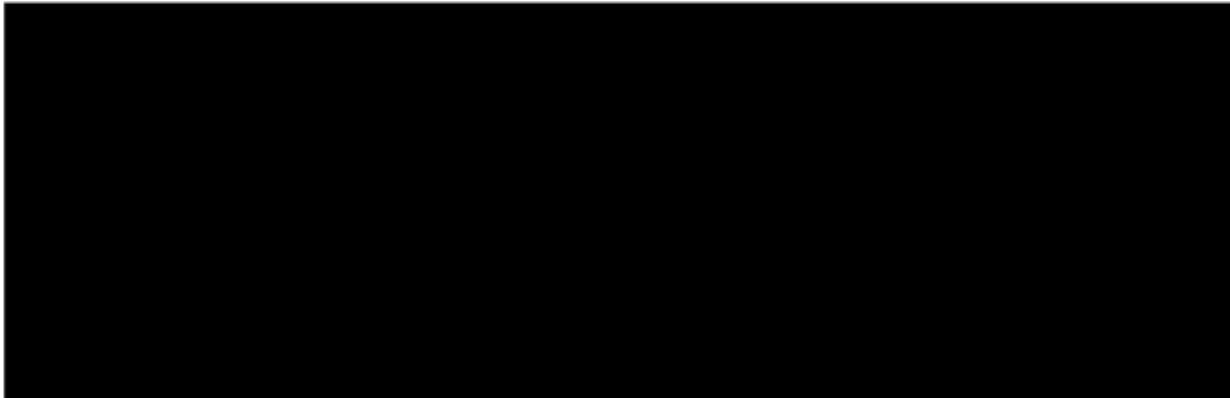
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



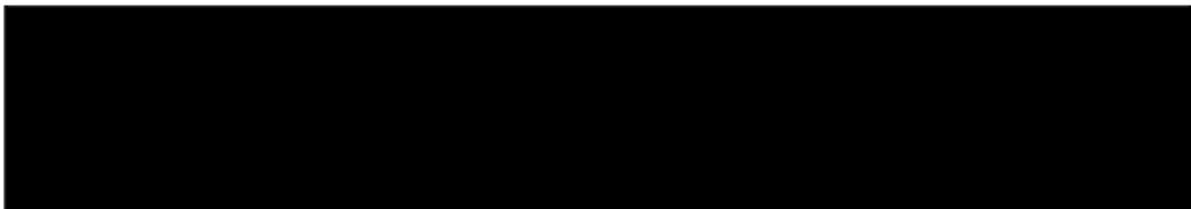
DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO



POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL



POLÍCIA FEDERAL



B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR:	[REDACTED]
CPF/CAEPF/CEI:	[REDACTED]
ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO:	Fazenda Mata Verde, zona rural de São Domingos/GO (coordenadas geográficas 13°43'11"S 46°40'13"O).
E-MAIL:	[REDACTED]
CNAE:	[REDACTED]

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	13
Registrados durante ação fiscal	03
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 16 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	00
Valor dano moral coletivo	00
FGTS recuperado no curso da ação fiscal	00
Nº de autos de infração lavrados	12
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 fiscalização se deu na propriedade rural conhecida como FAZENDA MATA VERDE, localizada na zona rural de São Domingos/GO, com coordenadas geográficas 13°43'11"S 46°40'13"O, onde o empregador acima qualificado exerce a atividade econômica de criação

de bovinos para corte em sistema de confinamento, isto é, sistema de criação em que os animais são mantidos em áreas restritas, como piquetes ou currais, em que são alimentados com ração e água à vontade, objetivando a obtenção de gado em menor tempo para o abate.

De acordo com a Certidão de Inteiro Teor da Matrícula do imóvel apresentada pelo empregador, emitida pelo Cartório de Registro de Imóveis de São Domingos/GO, a FAZENDA MATA VERDE contém a área de 456.92.79ha (quatrocentos e cinquenta e seis hectares, noventa e dois ares, e setenta e nove centiares).

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	228645654	0017752	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.
2	228645999	0022063	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com art. 15, incisos I e II, da Portaria MTP 671/2021.	Deixar o empregador de anotar a CTPS do trabalhador no prazo legal.
3	228646006	0021830	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso I e art. 144 da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho, até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades, a admissão do trabalhador que esteja percebendo seguro-desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação.
4	228646014	0000361	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
5	228646022	0011460	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.

6	228646031	1318349	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.
7	228646049	1318667	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).
8	228646065	1319922	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de disponibilizar protetor solar quando indicado no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR ou quando configurada exposição à radiação solar sem adoção de medidas de proteção coletiva ou individual.
9	228646073	1318241	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.
10	228646081	1318365	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.
11	228646090	2310775	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a

			redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.
12	228646103	1319590	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.12.66 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de proporcionar capacitação aos trabalhadores para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos, de forma compatível com suas funções e atividades.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal deflagrada no dia 05/11/2024 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, composto por 4 (quatro) Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho; 1 (um) Defensor Público Federal; 3 (três) Agentes da Polícia Federal; 6 (seis) Policiais Rodoviários Federais; 1 (um) Agente de Polícia do Ministério Público da União; e, 2 (dois) Motoristas Oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego, na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002, art. 30, §3º.

A ação se iniciou por força de informações recebidas e repassadas pela Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas (CGTRAE), 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 11570482-5.

Como mencionado no tópico “D”, acima, a fiscalização se deu na propriedade rural conhecida como FAZENDA MATA VERDE, localizada na zona rural de São

Domingos/GO, com coordenadas geográficas 13°43'11"S 46°40'13"O, onde o empregador acima qualificado exerce a atividade econômica de criação de bovinos para corte em sistema de confinamento, isto é, sistema de criação em que os animais são mantidos em áreas restritas, como piquetes ou currais, em que são alimentados com ração e água à vontade, objetivando a obtenção de gado em menor tempo para o abate.

No dia da inspeção no estabelecimento rural, a equipe de fiscalização inspecionou as áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores e entrevistou 4 (quatro) empregados que desenvolviam suas atividades em prol do empregador, tendo identificado que um deles laborava na mais completa informalidade. Por fim, naquela mesma data, foi entregue ao empregador a Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592024/11/01, por meio da qual ele foi notificado a apresentar diversos documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, via correio eletrônico, até o dia 11/11/2024, documentação essa que foi parcial e tempestivamente recebida e analisada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

G) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

Como mencionado ao cabo do tópico anterior, o GEFM constatou que o empregador o GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve 1 (um) trabalhador sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Trata-se do seguinte rurícola, que desempenhava serviços gerais no confinamento:

[REDACTED] admitido em 01/11/2024.

A constatação da irregularidade se deu, em um primeiro momento, a partir das informações obtidas pela equipe de fiscalização durante a inspeção no local de trabalho com o trabalhador acima identificado. Verificou-se que o trabalho prestado por ele em prol do fiscalizado preenchia todos os elementos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, ele havia sido contratado como pessoa física para

o desempenho de funções específicas ligadas à atividade econômica explorada naquele estabelecimento agrário e não podia se fazer substituir por terceiros em seu trabalho sem a autorização do próprio empregador. Nesse ponto, tem-se que o rurícola informou ter sido contratado por indicação de um outro trabalhador e que, a partir de tal indicação, o empregador entrou em contato com ele oferecendo-lhe o trabalho.

Constatou-se que ele trabalhava com intuito oneroso, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. De fato, [REDACTED] disse à equipe de fiscalização que, embora ainda não tivesse combinado um salário fixo, vinha recebendo R\$ 80,00 (oitenta reais) pelo dia de trabalho.

Além disso, verificou-se que as atividades aconteciam de modo não-eventual, posto que o trabalhador respeitava um horário de trabalho cotidiano. Segundo ele, o trabalho ocorria das 7h às 11h e das 13h às 17h, em uma escala que seria de 12 (doze) dias seguidos de trabalho para 2 (dois) dias de descanso. O trabalhador mencionou, pois, que deveria trabalhar um final de semana (sábado e domingo) sim, outro não, e que, embora tivesse começado a trabalhar na sexta-feira, dia 1º/11/2024, já havia trabalhado no final de semana anterior à visita da fiscalização na propriedade (dias 02/11 e 03/11).

No que tange a esse elemento da não-eventualidade, importante esclarecer que eventualidade não se confunde com a intermitência ou com a descontinuidade na prestação de serviços. Se o labor, embora descontínuo, possui continuidade no tempo ou uma periodicidade pré-definida, não haverá eventualidade. Para aferir o elemento da não-eventualidade, tem prevalecido na doutrina e na jurisprudência a teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa), segundo a qual não será eventual o trabalhador que execute serviços ligados aos fins normais do empreendimento. Entretanto, no caso em análise, a par de o trabalho ser não-eventual como explicitado no parágrafo anterior, observa-se que também é contínuo, uma vez que dia após dia ele se repetia. Ademais, de acordo com o que foi informado pelo trabalhador, ele tinha a expectativa de permanecer no trabalho, pelo menos, de 15 (quinze) a 30 (trinta) dias.

Por fim, constatou-se que o empregador se fazia presente na propriedade rural constantemente, tendo sido inclusive encontrado no local no dia da inspeção. As informações colhidas com os rurícolas encontrados em atividade foram no sentido de que, além de ser o responsável pela contratação da mão-de-obra que realizava os serviços no confinamento, o fiscalizado também era quem tinha o poder diretivo sobre eles, definindo as tarefas que cada um devia desenvolver, acompanhando de perto a execução dos trabalhos e direcionando essas atividades laborais. Portanto, [REDACTED] assim como os demais, não tinha governabilidade sobre o modo de organizar o seu próprio trabalho, a exemplo do que ocorre no caso de profissionais liberais. Cumpre mencionar que, mesmo quando as ordens não são dadas diretamente pelo empregador, não há de se falar em afastamento da subordinação, uma vez que a doutrina reconhece a figura da subordinação indireta.

Em que pese a presença de todos os elementos característicos da relação de emprego constituída entre o empregador e o trabalhador citado, tal vínculo empregatício não havia sido formalizado até o dia da inspeção. Com efeito, o rurícola disse que laborava em situação de informalidade e que ainda não havia sido proposto a ele qualquer tipo de formalização ou solicitados documentos pessoais para que assim fosse procedido. Corroborando tais informações, em consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizada no dia 11/11/2024, observou-se que, até essa data, o vínculo de emprego não havia sido informado ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Além disso, notificado a apresentar as fichas de registro de empregados e os comprovantes de comunicação de admissão de trabalhadores ao eSocial (itens 6 e 8 da NAD nº 3589592024/11/01, respectivamente), o empregador nada apresentou à fiscalização no tocante ao trabalhador [REDACTED]

H) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Falta de registro de empregados.

Irregularidade descrita no tópico “G”, acima.

2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

O GEFM verificou que o empregador deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador [REDACTED] no prazo legal, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) c/c art. 15, incisos I e II, da Portaria MTP 671/2021. Trata-se de rurícola que realizava serviços gerais no confinamento e que havia sido admitido no dia 1º/11/2024.

O art.29 do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT), assim estabelece:

"Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia."

O art. 15, I da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, no mesmo sentido, também estabelece o prazo para a anotação da CTPS:

"Art. 15. O empregador anotará na CTPS do empregado os seguintes dados:

I - até cinco dias úteis contados da data de admissão:

- a) data de admissão;
- b) código da CBO;
- c) valor do salário contratual;"

Já o parágrafo 7º do art.29 do da CLT, estabelece o meio pelo qual a anotação da CTPS deve ser realizada:

"§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei. "

A Portaria Nº 1.065, de 23 de setembro de 2019, assim instrui:

"Art. 3º A Carteira de Trabalho Digital está previamente emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, sendo necessária sua habilitação."

O artigo 5º, II da mesma portaria assim estabelece:

Art. 5º Para os empregadores que têm a obrigação de uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial:

(...)

"II - os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere o Decreto-Lei nº 5.452/1943."

Já a Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019, em seu artigo primeiro, também indica o meio correto para a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social:

"Art. 1º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014."

Portanto, como se viu, a anotação do contrato de trabalho na CTPS deve ser realizada por meio das informações ao eSocial e isso deve ocorrer, mesmo se o empregador não for optante pelo registro eletrônico (o que é o caso do empregador fiscalizado), em até 5 (cinco) dias úteis após o início das atividades do trabalhador.

Em relação ao caso em análise, consoante explicitado no tópico "G", acima, o trabalhador foi admitido e mantido pelo contratante sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. E, em consulta aos dados disponíveis à fiscalização no sistema do eSocial, realizada no dia 11/11/2024, verificou-se que a comunicação de admissão do rúncula havia sido procedida no prazo de 5 dias úteis, contados a partir daquela data de admissão informada acima.

Portanto, a despeito de toda aquela regulamentação atinente à anotação da CTPS, o GEFM constatou que, em relação ao trabalhador [REDACTED] o

empregador não havia procedido sequer às anotações que deveriam ter sido realizadas no prazo de 5 dias úteis contados da data de admissão.

3. Não comunicação da admissão de trabalhador cujo requerimento do seguro-desemprego estava em tramitação.

O GEFM verificou que o empregador não comunicou ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades, a admissão de um de seus empregados, cujo requerimento de seguro-desemprego já estava em tramitação quando de sua contratação, tendo descumprido a obrigação prevista no artigo 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso I e art. 144 da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Trata-se do trabalhador [REDACTED] admitido pelo empregador em 1º/11/2024. De fato, conforme consta no "Relatório Situação do Requerimento Formal", esse trabalhador havia sido demitido sem justa causa de emprego anterior pelo outro empregador em 07/10/2024, tendo se habilitado à percepção do benefício a partir do requerimento feito em 16/10/2024, cuja primeira parcela estava prevista para ser paga em 15/11/2024.

Portanto, restou evidente que [REDACTED] iniciou suas atividades em prol do empregador fiscalizado, em um novo vínculo empregatício, enquanto seu requerimento de seguro-desemprego em decorrência da extinção sem justa causa do vínculo anterior com outro empregador já estava em tramitação.

Entretanto, como explicitado no tópico "G", acima, lavrado em face da admissão e da manutenção do trabalhador em situação de informalidade, o fiscalizado não havia comunicado de imediato o início das atividades do trabalhador ao Ministério do Trabalho e Emprego.

4. Não concessão do descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

O GEFM constatou que o empregador costuma não conceder aos empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, descumprindo a obrigação prevista no art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com as informações obtidas pela equipe de fiscalização no dia da inspeção, em geral, os rurícolas do confinamento trabalhavam de segunda a sexta, das 7h às 17h, com intervalo para descanso e alimentação de duas horas. Já nos finais de semana havia uma escala de revezamento entre eles, de modo que em um final de semana dois deles não trabalhavam, enquanto outros dois trabalhavam sábado e domingo, na mesma jornada realizada durante a semana; no fim de semana seguinte, por sua vez, existia a alternância, de modo que quem havia folgado no final de semana anterior passava a trabalhar em tempo integral, enquanto quem havia trabalhado integralmente no final de semana anterior tinha folga.

Obteve-se a informação de que, nessa escala, trabalhavam em dupla os rurícolas [REDACTED] sendo que a outra dupla era formada pelos trabalhadores [REDACTED]

Do exposto, tem-se que o normal no estabelecimento era que os trabalhadores laborassem por 12 (doze) dias consecutivos para só então poder descansar dois dias, ou seja, trabalhavam da segunda-feira de uma semana até a sexta-feira da semana subsequente, quando aí sim gozavam, no sábado e no domingo, de dois dias de descanso. Com isso, naquela semana em que laboravam no sábado e no domingo, eles não usufruíam do devido descanso semanal.

5. Pagamento do salário sem a devida formalização do recibo.

O GEFM verificou que o empregador deixou de efetuar a devida formalização do pagamento do salário de alguns de seus empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no artigo 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A constatação da irregularidade se deu a partir da análise da documentação trazida pelo fiscalizado, em resposta à NAD nº 3589592024/11/01. De acordo com o item 12 da referida notificação, o empregador foi notificado a apresentar os recibos de pagamento de salário relativos ao período compreendido entre novembro de 2023 e outubro de 2024.

Apresentados diversos contracheques referentes aos salários pagos aos trabalhadores

[REDAÇÃO MUDADA]

em nenhum deles há a informação acerca da data em que teria sido feito o pagamento. Dessa forma, tem-se como prejudicada a análise acerca da tempestividade da quitação de valores salariais àqueles trabalhadores, durante o período abrangido pela fiscalização. Portanto, não foi possível verificar se os salários foram pagos a eles até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Cabe esclarecer 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.

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

1. Não realização de exame médico admissional.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção "in loco", bem como através de informações obtidas com os empregados e notificação para apresentação de documentos (NAD nº 3589592024/11/01), constatou-se que o empregador deixou de garantir a realização de exame médico admissional a um de seus trabalhadores, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.3.7, alínea "a", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

A inexistência de exame médico admissional foi constatada por meio da entrevista com o empregado [REDACTED] que foi encontrado laborando na mais completa informalidade, o qual afirmou não ter sido submetido a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de iniciar suas atividades laborais, nem ter sido esclarecido sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, não sendo avaliado quanto à sua aptidão física e mental para o trabalho desenvolvido. Além disso, também não houve a apresentação de atestado de saúde ocupacional emitido antes do início das atividades em relação a esse rurícola, embora o empregador tenha sido regularmente notificado a apresentá-lo (item 19 daquela notificação).

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. Ao deixar de realizar o exame médico admissional do rurícola, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde do trabalhador, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que o mesmo já possuísse antes da contratação ou que possa desenvolver ao longo do contrato de trabalho.

2. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural, entrevistas com os trabalhadores e notificação para apresentação de documentos, constatou-se que o empregador não realizou o fornecimento de equipamentos de proteção individual para os empregados que laboravam no estabelecimento rural, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.6.1 da NR-31.

Ao serem considerados apenas os serviços afetos à criação de bovinos para corte, atividade econômica principal desenvolvida pelo fiscalizado na propriedade rural inspecionada, pela sua natureza e pelas condições específicas do meio ambiente laboral

ofertado aos trabalhadores, estão eles expostos a uma miríade de riscos à saúde e à integridade física, com destaque para:

- 1) riscos físicos pela exposição à radiação não ionizante do Sol e às variações climáticas como a ocorrência de tempestades e descargas elétricas atmosféricas, já que o trabalho é predominantemente realizado a céu aberto;
- 2) riscos químicos pela exposição a produtos veterinários e agroquímicos;
- 3) riscos biológicos pelo contato direto com animais, com a exposição a doenças como brucelose e febre aftosa, por exemplo; ou pela sujeição a picadas de insetos e ao contato com parasitas, aumentando o risco de doenças como a febre maculosa;
- 4) riscos de adoecimento por fatores ergonômicos, como a adoção de posturas inadequadas, com a realização de movimentos repetitivos; e
- 5) riscos de acidentes mecânicos, oriundos de quedas e escorregões ou de ferimentos por animais.

Embora nem todos os riscos que acabam de ser relacionados possam ser controlados com a prescrição e uso de equipamentos de proteção individual, porquanto as medidas de proteção para enfrentá-los exigem, de plano, e sem transigência, o apelo a soluções de caráter coletivo, administrativo ou de organização do trabalho, a exemplo daqueles gerados por fatores ergonômicos, outros encontram no EPI, senão a solução protetiva ideal contra o risco, ao menos a solução transitória e/ou complementar possível e desejável em razão do modo operatório que ainda vigora no estabelecimento.

Dito isto, seria de esperar que o risco físico representado pela exposição ao Sol fosse minimizado com o fornecimento de vestimentas adequadas e chapéu. Outrossim, o risco de acidentes mecânicos como quedas e escorregões poderia ser mitigado por meio do fornecimento de calçados adequados para as atividades dos trabalhadores.

Os EPI's citados constam do rol do Anexo I da NR-06 e, conforme prévia avaliação de riscos nos locais de trabalho, deveriam ter sido fornecidos pelo empregador. Entretanto, as informações obtidas com os trabalhadores no dia da inspeção foram no sentido de que ninguém que trabalhava na propriedade vinha recebendo algum tipo de EPI.

No caso em tela, o que restou patente foi a absoluta ausência de gestão dos riscos existentes na atividade econômica explorada, com transferência do ônus da atividade para os trabalhadores, incapazes, por seu turno, de promover adequadamente a própria proteção, por seu parco conhecimento em matéria de saúde e segurança do trabalho e por seus escassos recursos financeiros. A contratante, com efeito, esquivou-se da obrigação de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR (irregularidade objeto de autuação específica na presente ação fiscal), de avaliar os riscos existentes na atividade e de implementar medidas para eliminá-los, mitigá-los ou controlá-los. O controle de parte desses riscos, como se procurou evidenciar neste auto de infração, passava pelo fornecimento gratuito aos trabalhadores de EPI's adequados.

Importa ressalvar que o EPI é a barreira derradeira e mais frágil de proteção à saúde e a integridade física dos trabalhadores. Sua prescrição deve ocorrer somente numa das seguintes hipóteses: quando ficar demonstrada a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva; ou quando as medidas de proteção coletiva forem insuficientes - isto é, em caráter complementar; ou quando as medidas de proteção coletiva estiverem em fase de estudo, planejamento ou implementação; ou de forma emergencial, e não sem se observar a precedência hierárquica de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho.

Feita a ressalva, o que se constatou foi que a atividade econômica, da forma como era explorada, impunha, sim, em caráter complementar, o uso de alguns EPI's, conforme acima citado, que, não obstante a expressa obrigação normativa que capitulo este auto de infração, deixaram de ser disponibilizados aos trabalhadores.

Corroborando as informações obtidas com os trabalhadores no dia da inspeção, tem-se que, notificada por meio da NAD nº 3589592024/11/01, a apresentar os documentos de interesse da inspeção, entre eles os comprovantes de compra e recibos de entrega aos empregados de Equipamentos de Proteção Individual – EPI (item 18 da NAD), foram trazidas notas fiscais de compra com datas de emissão em 09/11/2024 e 11/11/2024, bem como fichas de entrega aos trabalhadores datadas de 12/11/2024. Portanto, restou evidente

que o empregador somente efetuou a compra desses equipamentos e os entregou aos seus trabalhadores após ter sido fiscalizado e notificado pelo GEFM.

Acrescente-se ainda que, de acordo com o item 6.6.1 da NR-06, cabe ao empregador quanto ao EPI: "a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade; b) exigir seu uso; c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada, e h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico."

3. Não fornecimento de protetor solar.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural, entrevistas com os trabalhadores e notificação para apresentação de documentos, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar protetor solar, embora configurada exposição à radiação solar sem adoção de medidas de proteção coletiva ou individual, contrariando o disposto no item 31.6.2.1 da NR-31.

Em entrevistas com os trabalhadores, estes disseram não ter recebido protetor solar. Com efeito, as próprias atividades no estabelecimento rural eram realizadas em ambiente a céu aberto e com exposição direta ou indireta aos efeitos da radiação solar. Entretanto, de acordo com declaração dos trabalhadores, não eram disponibilizados, nem equipamentos de proteção individual, nem outras medidas de proteção pessoal que os protegessem dos raios solares.

Ressalte-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592024/11/01 a apresentar os documentos de interesse da fiscalização trabalhista, entre eles os comprovantes de compra e recibo de entrega aos empregados de protetor solar (item 18 da NAD). Entretanto, houve a apresentação de nota fiscal de compra do produto em 11/11/2024, bem como de recibos de entrega aos

trabalhadores datados de 12/11/2024. Desse modo, restou evidente que o fiscalizado somente efetuou a compra de protetor solar e o forneceu aos seus trabalhadores após ter sido fiscalizado e notificado pelo GEFM.

A falta de uso de protetor solar pelo trabalhador rural expõe-no a uma série de riscos à saúde. A exposição prolongada aos raios ultravioleta do sol pode causar queimaduras, envelhecimento precoce da pele e aumentar significativamente o risco de câncer de pele. Além disso, a falta de proteção solar pode levar à hipertermia, insolação e outros problemas relacionados ao calor. É essencial que o trabalhador rural seja conscientizado sobre os perigos da exposição solar sem proteção e que adote medidas preventivas, como o uso regular de protetor solar, roupas de proteção e busca por sombra durante os períodos mais intensos de radiação solar, através de pausas regulares que devem estar previstas no PGRTR. Entretanto, no caso em tela, sequer havia esse documento, conforme explicitado em autuação específica, também lavrada na presente ação fiscal.

4. Não elaboração e/ou implementação do PGRTR.

A irregularidade que enseja a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque o empregador, ao tempo da inspeção, havia deixado de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, tendo descumprido a obrigação prevista no artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 da NR-31.

Cabe mencionar que a NR-31, em sua redação advinda com a Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, trouxe a exigência de que os empregadores rurais elaborem, implementem e custeiem o PGRTR, por estabelecimento rural, com vistas a que nesse documento sejam registradas e consolidadas as ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

Consoante o item 31.3.2 da NR-31, o PGRTR deve contemplar os riscos químicos, físicos, biológicos, de acidentes e os aspectos ergonômicos, sendo sua abrangência e complexidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle. Já o

item 31.3.3 da NR-31 estabelece que o PGRTR deve incluir, no mínimo, as seguintes etapas: a) levantamento preliminar dos perigos e sua eliminação, quando possível; b) avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados; c) estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma; d) implementação de medidas de prevenção, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual; e) acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais; e f) investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.

Ao serem considerados apenas os serviços afetos à criação de bovinos para corte, atividade econômica principal desenvolvida pelo empregador na propriedade rural inspecionada, pela sua natureza e pelas condições específicas do meio ambiente laboral ofertado aos trabalhadores, estão eles expostos a uma miríade de riscos à saúde e à integridade física, com destaque para:

- 1) riscos físicos pela exposição à radiação não ionizante do Sol e às variações climáticas como a ocorrência de tempestades e descargas elétricas atmosféricas, já que o trabalho é predominantemente realizado a céu aberto;
- 2) riscos químicos pela exposição a produtos veterinários e agroquímicos;
- 3) riscos biológicos pelo contato direto com animais, com a exposição a doenças como brucelose e febre aftosa, por exemplo; ou pela sujeição a picadas de insetos e ao contato com parasitas, aumentando o risco de doenças como a febre maculosa;
- 4) riscos de adoecimento por fatores ergonômicos, como a adoção de posturas inadequadas, com a realização de movimentos repetitivos; e
- 5) riscos de acidentes mecânicos, oriundos de quedas e escorregões ou de ferimentos por animais.

Em que pese a inspeção levada a cabo no estabelecimento rural ter deixado ver a existência e incidência desses e de outros riscos ocupacionais, nenhuma ação fora implementada de forma sistematizada pelo empregador para avaliá-los e controlá-los.

À míngua da avaliação de riscos e de ações de segurança e saúde que visassem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, os trabalhadores, não raro incapazes de compreender a sua gravidade e premidos de meios de prover a própria segurança, são entregues à própria sorte. Neste contexto, os riscos são integralmente assumidos pelos obreiros, que recorrem ao conhecimento empírico adquirido ao longo da vida civil e laboral para tentar, nem sempre com êxito, esquivar-se das consequências indesejadas de acidentes ou de adoecimentos. Embora o trabalhador possa saber ou fazer uma ideia aproximada de quais medidas de proteção, sejam elas coletivas, administrativas, de organização do trabalho ou individuais deveriam ser tomadas para fazer face ao risco, sua condição socioeconômica não lhe possibilita adquirir equipamentos de proteção adequados aos riscos e/ou fazer frente ao poder diretivo do empregador, de modo a exigir-lhe a adoção de medidas voltadas à promoção da sua saúde e segurança; obrigação, aliás, que lhe compete de forma exclusiva. Dada a hipossuficiência na relação de trabalho, só resta ao trabalhador calar e aceitar as condições de trabalho que lhe são oferecidas, por mais perigosas, penosas e indignas que essas sejam.

No caso em tela, ficou evidenciado que os trabalhadores estavam expostos aos riscos sem que lhes fossem disponibilizados todos os equipamentos de proteção individual – EPI usualmente prescritos para as atividades desenvolvidas, a exemplo de botas, luvas, perneiras, chapéu, boné ou touca árabe, entre outros. Não se deve deixar de mencionar, ainda, que materiais destinados à prestação de primeiros socorros não foram disponibilizados pelo empregador, irregularidade que suscitou a lavratura de autuação própria.

Os empregados alcançados pela Auditoria-Fiscal durante as inspeções nos ambientes de trabalho e áreas de vivência da fazenda inspecionada, ao serem entrevistados,

demonstraram desconhecer quaisquer ações do empregador no tocante à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Registre-se que, notificado a apresentar o PGRTR (item 22 da NAD nº 3589592024/11/01), o empregador trouxe à fiscalização um documento elaborado apenas 6 (seis) dias após a inspeção no estabelecimento rural. Com efeito, foi apresentado um PGRTR com data de elaboração consignada em 11/11/2024, conforme assinatura presente na 26^a (vigésima sexta) página do documento.

Pelo exposto, tem-se que a não elaboração do PGRTR pela fiscalizada denota a sua negligência frente aos riscos elencados e a outros inerentes à atividade econômica por ele desenvolvida. Ademais, torna precária a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho no estabelecimento rural, na medida em que deixa de avaliar os riscos existentes e as medidas de proteção coletivas e individuais adequadas para minimização desses riscos, entre outras providências, sujeitando assim os trabalhadores do estabelecimento rural a uma prestação laboral inadequada e expondo-os a riscos diversos.

5. Ausência de material necessário à prestação de primeiros socorros.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e a partir de entrevistas com empregados e apresentação de documentos, constatou-se que o empregador fiscalizado deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros. O item 31.3.9 da NR-31 estabelece que todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim.

Em estabelecimentos rurais, itens de primeiros socorros se fazem extremamente relevantes, uma vez que, diante de uma ocorrência de pequenos traumas físicos, a ajuda médica quase sempre está distante, por vezes havendo a impossibilidade de remoção imediata do acidentado até um local com atendimento médico. Dentre esses itens, destacam-se: produtos antissépticos - como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas

- para a assepsia do ferimento; materiais para curativo - como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos - para impedir o contato de sujeiras com ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

Acrescente-se que a natureza da atividade exercida pelos trabalhadores provoca risco de acidentes graves, e que a adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante no resultado dos acidentes não fatais, podendo não só evitar sequelas, mas também o óbito. A célere intervenção, no local de trabalho, para atendimento - ou autoatendimento - à injúria física sofrida por trabalhador, envolvendo a contenção de sangramento, imobilização de membro, assepsia do ferimento etc., isto é, necessária aos cuidados básicos e iniciais, é fundamental para a manutenção das funções vitais e para evitar o agravamento de lesões e enfermidades contraídas no exercício do labor, e pode, inclusive, salvar a vida do obreiro vitimado. Assim, imperiosa não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente.

Entretanto, os trabalhadores encontrados e que estavam em atividade na propriedade rural no dia da inspeção, quando questionados, informaram desconhecer a existência de material necessário à prestação de primeiros socorros no estabelecimento.

Registre-se que o empregador foi regularmente notificado a apresentar comprovante de disponibilização ou comprovante de compra (nota fiscal) de material necessário à prestação de primeiros socorros [REDACTED]. Entretanto, somente foram apresentadas notas fiscais de compra emitidas no dia 08/11/2024, isto é, data posterior à da inspeção, restando evidente que o empregador somente efetuou a compra de tal material após ter sido notificado pelo GEFM.

6. Ausência de local adequado para refeição e descanso na frente de trabalho.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no local de trabalho e nas áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores, constatou-se que o empregador não garantiu a eles, na frente de trabalho ou em suas proximidades, local para refeição e descanso que atendesse aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31). Dessa forma, o contratante descumpriu a obrigação prevista no item 31.17.5.4 da NR-31.

A remissão aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR-31 é para deixar claro que os locais para refeição e descanso nas frentes de trabalho, tais quais os locais fixos para refeição, devem: a) ter condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipiente para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.

Como já mencionado, o empregador explora, no estabelecimento rural inspecionado, a atividade de criação de bovinos para corte em sistema de confinamento. Ao longo da inspeção nas imediações de onde havia uma frente de trabalho dessa criação, foram encontrados trabalhadores que desempenhavam atividades laborais no local e que, quando questionados sobre onde almoçavam durante o intervalo para repouso e alimentação, informaram que não existia um local adequado para que fizessem aquela refeição, uma vez que eles almoçavam em algum canto do galpão situado próximo da frente de trabalho do confinamento, em pé ou sentados no chão. E, de fato, no referido galpão, embora houvesse cobertura, não foram vistas condições de higiene e conforto, tais como a existência de recipiente para lixo, assentos ou mesas.

7. Ausência de capacitação de trabalhador para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos.

A irregularidade que enseja a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque o empregador deixou de proporcionar capacitação a um de seus trabalhadores para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos, de forma compatível com suas funções e atividades, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.12.66 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

No dia da inspeção no estabelecimento rural, por meio das informações obtidas com os trabalhadores que se encontravam no local, tomou-se conhecimento de que o trabalhador [REDACTED] admitido em 17/10/2024, operava máquinas agrícolas na frente de trabalho do confinamento, em especial uma pá carregadeira, sem que tivesse sido proporcionado a ele nenhum tipo de capacitação para o manuseio e operação seguros daquela máquina.

Registre-se que o empregador foi regularmente notificado a apresentar comprovantes de treinamento sobre operação de máquinas e equipamentos (item 24 da NAD nº 3589592024/11/01), até o dia 11/11/2024. Entretanto, nenhum documento foi trazido à fiscalização em atendimento a esse item notificado até aquela data. Posteriormente, em 19/11/2024, o empregador enviou 3 (três) certificados de capacitação daquele trabalhador, tendo chamado a atenção o fato de que em nenhum deles há a assinatura do próprio empregado. Além disso, em nenhum dos certificados consta a informação de que o trabalhador foi capacitado para a operação de máquinas com as quais ele trabalha. Com efeito, em um dos certificados, há a informação de que ele passou por treinamento sobre NR-12, com carga horária de 8 (oito) horas, cujo conteúdo programático aponta tópicos genéricos sobre máquinas e equipamentos em geral. Já os outros certificados indicam treinamentos do trabalhador sobre trabalho em espaços confinados e sobre trabalho em altura, condições essas que não estavam presentes, pelo que se viu no dia da inspeção, no desenvolvimento das atividades laborais realizadas pelo empregado.

J) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

Em decorrência da inspeção no estabelecimento rural, o empregador foi notificado, no mesmo dia 05/11/2024, por meio da NAD nº 3589592024/11/01, para apresentação de documentos, via correio eletrônico, até o dia 11/11/2024, data em que foram apresentados parcialmente os documentos solicitados (remetente [REDACTED]). Em complementação, novos documentos foram apresentados no dia 19/11/2024.

A partir de então, foi realizada a análise de toda a documentação até então apresentada pelo fiscalizado. Levando-se em consideração tal análise, em conjunto com as informações obtidas no dia da inspeção e com aquilo que foi observado no local de trabalho e nas áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores, o GEFM concluiu pela ocorrência das irregularidades que levaram à lavratura dos 12 (doze) Autos de Infração relacionados no tópico “E”, acima. A notificação de lavratura de documento fiscal será enviada para o e-mail cadastrado pelo empregador no Domicílio Eletrônico Trabalhista – DET, nos termos do art. 629, ‘caput’, da CLT, combinado com art. 14, § 3º da Portaria MTP nº 667, de 08/11/2021.

Outrossim, registe-se que houve a emissão da Notificação para Comprovação de Registro de Empregados (NCRE) nº 4-2.864.565-8, juntamente com a lavratura do respectivo Auto de Infração correspondente à falta de registro de trabalhadores. Isso ocorreu porque, até a data de emissão da NCRE, o empregador ainda não havia apresentado a comprovação da regularização do vínculo de emprego do trabalhador encontrado laborando para ele em situação de informalidade no dia da visita à fazenda.

No tocante à emissão da referida NCRE, trata-se de formalidade necessária nos casos em que, até a data da lavratura do Auto de Infração por falta de registro, o empregador ainda não tenha regularizado a situação dos vínculos de emprego dos trabalhadores com a comunicação ao eSocial das informações pertinentes aos contratos de trabalho. No caso em tela, a NCRE foi emitida com um prazo de 5 dias úteis, contados da data de sua ciência, para que se proceda à referida regularização. Registre-se que findo o prazo sem que haja a regularização, o empregador 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. 18, inciso II da Portaria nº 671, de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho.

K) CONCLUSÃO E ENCaminhamentos

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

Na propriedade rural fiscalizada, foram entrevistados os trabalhadores e inspecionados os locais de trabalho e as áreas de vivência disponibilizadas a eles. 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. A despeito das irregularidades apuradas e devidamente autuadas, também não foram encontradas condições degradantes de trabalho que, em conjunto, fossem de tal gravidade que implicassem na intervenção da fiscalização para a cessação de algum trabalho que estivesse sendo desenvolvido.

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, nele incluídas 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 supraqualificado 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.

Porém, pelas irregularidades encontradas e autuadas na presente ação fiscal, sugere-se à chefia da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de

Escravizado e Tráfico de Pessoas (CGTRAE) o encaminhamento do presente relatório de fiscalização para as instituições parceiras que participaram da operação, especialmente ao Ministério Público do Trabalho e à Polícia Federal, para adoção das providências que entenderem cabíveis.

Brasília/DF, na data da assinatura digital.

