

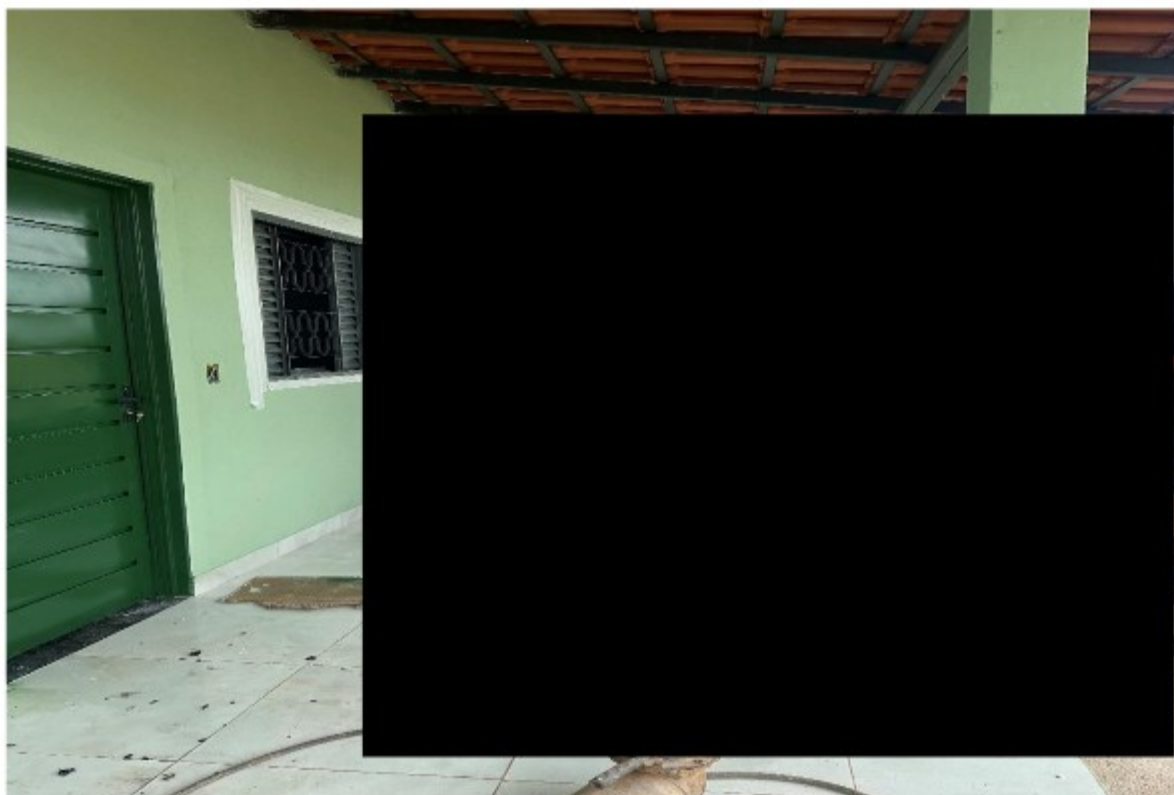
## ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

### RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

#### FAZENDA MATA VERDE



CNPJ: 15.635.088/0001-95



**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:** Comércio varejista de materiais de construção em geral (atividade principal).

**CNAE:** 4744-0/99.

**OPERAÇÃO:** 73/2024.



## Índice

<b>A) EQUIPE .....</b>	<b>3</b>
<b>B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO .....</b>	<b>4</b>
<b>C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR .....</b>	<b>6</b>
<b>E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....</b>	<b>6</b>
<b>F) DA AÇÃO FISCAL .....</b>	<b>7</b>
<b>G) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS .....</b>	<b>8</b>
<b>H) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA .....</b>	<b>11</b>
1. Falta de registro de empregados. ....	11
2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). ....	11
<b>I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. ....</b>	<b>13</b>
1. Não realização de exame médico admissional. ....	13
2. Realização de exame admissional após o trabalhador assumir suas atividades. ....	14
3. Ausência de local para refeição no canteiro de obras. ....	15
4. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). ....	15
5. Manutenção de recipiente de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) instalado em área interna. ....	18
<b>J) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM. ....</b>	<b>18</b>

**K) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS ..... 19**

**L) ANEXOS ..... 21**

**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**

<b>EMPREGADOR:</b> [REDACTED]
<b>NOME FANTASIA:</b> SO TUDO CONSTRUCAO
<b>CNPJ:</b> 15.635.088/0001-95
<b>ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO:</b> Fazenda Mata Verde, zona rural de São Domingos/GO (coordenadas geográficas 13°43'11"S 46°40'13"O).
<b>E-MAIL:</b> [REDACTED]
<b>CNAE:</b> 4744-0/99 – Comércio varejista de materiais de construção em geral (atividade principal).

**C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	03
Registrados durante ação fiscal	02

<b>Resgatados – total</b>	<b>00</b>
<b>Mulheres registradas durante a ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Mulheres resgatadas</b>	<b>00</b>
<b>Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros resgatados</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>00</b>
<b>Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado</b>	<b>00</b>
<b>Valor bruto das rescisões</b>	<b>00</b>
<b>Valor líquido recebido das verbas rescisórias</b>	<b>00</b>
<b>Valor dano moral individual</b>	<b>00</b>
<b>Valor dano moral coletivo</b>	<b>00</b>
<b>FGTS recuperado no curso da ação fiscal</b>	<b>00</b>
<b>Nº de autos de infração lavrados</b>	<b>07</b>
<b>Termos de apreensão de documentos</b>	<b>00</b>
<b>Termos de devolução de documentos</b>	<b>00</b>

<b>Termos de interdição lavrados</b>	<b>00</b>
<b>Termos de suspensão de interdição</b>	<b>00</b>
<b>Prisões efetuadas</b>	<b>00</b>
<b>CTPS emitidas</b>	<b>00</b>

#### **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 executava a obra de construção de uma edificação que será utilizada como alojamento para trabalhadores do estabelecimento rural.

#### **E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

	<b>Nº do AI</b>	<b>Ementa</b>	<b>Capitulação</b>	<b>Descrição Ementa</b>
1	228646855	0017744	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	228647274	0022047	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 enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte de anotar a CTPS do trabalhador no prazo legal.
3	228647282	1071106	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.

4	228647291	1071157	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.8, inciso I, da NR-7, com redação da Portaria SEPRT nº 6.734/2020.	Deixar de realizar exame clínico de empregado no exame admissional antes que o mesmo assuma suas atividades.
5	228647304	3181529	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.5.1, alínea "c", da NR-18, com redação da Portaria SEPRT nº 3.733/2020.	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, local para refeição no canteiro de obras.
6	228647312	2060515	Art. 166 da CLT, c/c subitem 6.5.1, alínea "c", da NR-6, com redação da Portaria MTP nº 2.175/2022.	Deixar de fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção.
7	228647339	1242717	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.6.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Manter recipiente de armazenagem de gás liquefeito de petróleo - GLP instalado em área interna, sem ventilação e/ou sem observância das normas técnicas brasileiras pertinentes.

## 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 executava a obra de construção de uma edificação que será utilizada como alojamento para trabalhadores do estabelecimento rural.

A equipe de fiscalização entrevistou 2 (dois) dos 3 (três) trabalhadores que estavam em atividade no desenvolvimento da referida obra, já que um deles não se encontrava no local no momento da inspeção. Ato contínuo, identificou-se que todos eles laboravam na mais completa informalidade. Como as informações obtidas no dia da inspeção indicavam que o contratante desses trabalhadores era uma pessoa chamada [REDACTED], foi o mesmo notificado – Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592024/11/01 – a apresentar alguns documentos, via correio eletrônico, até o dia 11/11/2024.

Nessa data, o GEFM recebeu os documentos solicitados, tendo havido inclusive a comprovação da regularização dos vínculos de emprego de 2 daqueles trabalhadores, ocasião em que se esclareceu que o empregador responsável pela obra é, de fato, o contratante acima qualificado.

## **G) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS**

Como mencionado ao cabo do tópico anterior, o GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve 3 trabalhadores sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art.

47, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tratam-se dos seguintes obreiros: 1)

A constatação da irregularidade se deu, primeiramente, a partir das informações obtidas pela equipe de fiscalização durante a inspeção no local de trabalho com os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento. Como dito, foram entrevistados 2 daqueles 3 obreiros, quais sejam, [REDACTED]. No entanto, as informações obtidas com [REDACTED] deram conta de que [REDACTED] também laborava na obra, tendo os dois começado a trabalhar na mesma data.

Verificou-se que o trabalho prestado por eles em prol do fiscalizado preenchia todos os elementos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, eles haviam sido contratados como pessoas físicas para o desempenho de funções específicas ligadas à atividade econômica explorada pelo contratante (serviços de engenharia) e não podiam se fazer substituir por terceiros em seu trabalho sem a autorização do responsável pela contratação.

Constatou-se que todos trabalhavam com intuito oneroso, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. O pedreiro [REDACTED] mencionou que recebia R\$ 170,00 (cento e setenta reais) pelo dia trabalhado. Já o pintor [REDACTED] mencionou que, como iniciara seu trabalho no dia anterior, ainda não havia combinado o valor pelo dia de trabalho com o empregador.

Além disso, verificou-se que as atividades aconteciam de modo não eventual, posto que os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho cotidiano. Os obreiros informaram que o trabalho se desenvolvia de segunda a sábado, das 7h às 17h, com intervalo para descanso e alimentação de duas horas.

Nesse ponto, importante esclarecer que a 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 era contínuo, uma vez que dia após dia ele se repetia e havia a expectativa de que tal repetibilidade perdurasse ao longo do tempo, ao menos até a cessação dos serviços de cada trabalhador naquela obra.

Por fim, constatou-se que o empregador tinha o poder de gestão sobre os obreiros, inclusive sendo ele quem os remunerava pelo trabalho desenvolvido. Cumpre mencionar que os trabalhadores indicaram que recebiam ordens e tinham suas atividades direcionadas pelo Sr. [REDACTED] restando evidente a relação de subordinação presente entre o fiscalizado e os trabalhadores por ele contratados.

Em que pese a presença de todos os elementos característicos das relações de emprego constituídas entre o empregador e os trabalhadores citados, nenhum vínculo empregatício havia sido formalizado até o dia da inspeção.

Embora o fiscalizado não seja optante pelo registro eletrônico de empregados no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), os documentos apresentados após a entrega da notificação e a consulta realizada àquele sistema indicaram que a comunicação da admissão retroativa de dois daqueles obreiros [REDACTED] se deu no dia 08/11/2024, ou seja, em data posterior à da fiscalização. Portanto, em adição às informações obtidas com os obreiros no dia da visita à fazenda, tem-se que tal conduta do empregador demonstra a confissão de que, ao tempo da inspeção, eles de fato laboravam em seu favor na mais completa informalidade.

Por fim, cabe mencionar que, mesmo tendo sido encontrado efetivamente laborando na pintura do futuro alojamento e tendo dito que havia começado a trabalhar no local no dia 04/11/2024, o trabalhador [REDACTED] ainda não teve o seu vínculo de emprego regularizado. Com efeito, o empregador apresentou uma carta redigida pelo obreiro,

em que ele declara que não permitirá que seja feito seu registro, uma vez que teria oferecido seu serviço voluntariamente no dia da inspeção. Entretanto, tal documento não tem qualquer valor legal para a fiscalização, já que, repise-se, houve a constatação da presença de todos os requisitos para a configuração da relação de emprego e, portanto, não há que se falar na possibilidade de qualquer uma das partes negá-la ou dispor dos efeitos que a mesma já produziu.

## **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 empregador deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de 3 (três) empregados, 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. Tratam-se dos seguintes obreiros: 1) [REDACTED], pedreiro, admitido em 01/10/2024; 2) [REDACTED], servente de obras, admitido em 01/10/2024; e 3) [REDACTED], admitido em 04/11/2024.

O art. 29, caput, do Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT), com redação dada pela Lei 13.874/2019, 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 essa informação 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, os trabalhadores foram admitidos e mantidos pela contratante sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. E, em consulta aos dados disponíveis à fiscalização no eSocial, realizada no dia 18/11/2024, verificou-se que houve a comunicação de admissão de apenas dois daqueles trabalhadores [REDACTED] e que tal comunicação somente ocorreu no dia 08/11/2024.

Portanto, a despeito de toda aquela regulamentação atinente à anotação da CTPS, o GEFM constatou que, em relação aos 3 obreiros citados, o empregador não havia procedido sequer às anotações que deveriam ter sido realizadas no prazo de 5 dias úteis contados da data de admissão.

#### **D) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.**

##### **1. Não realização de exame médico admissional.**

O GEFM verificou que o fiscalizado deixou de submeter 1 (um) trabalhador a exame médico admissional, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 168, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/C item 7.5.6, alínea “a”, da Norma Regulamentadora nº 7 (NR-07), com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020.

A infração em tela ocorreu porque o trabalhador [REDACTED], um dos obreiros relacionados no Auto de Infração nº 22.864.685-5, por ter sido encontrado trabalhando na mais completa informalidade, não foi submetido a exame médico

admissional. Tal obreiro exercia a atividade de pintor e informou à equipe de fiscalização que começara a trabalhar na obra no dia 04/11/2024.

Cumprir mencionar que, embora o empregador tenha sido notificado por meio da NAD nº 3589592024/11/01, a apresentar os atestados de exames médicos admissionais dos trabalhadores encontrados na obra (item 19 da NAD), não foi trazido à fiscalização o referido atestado em relação ao trabalhador citado acima.

## **2. Realização de exame admissional após o trabalhador assumir suas atividades.**

O GEFM constatou que o empregador deixou de realizar exame clínico de 2 (dois) trabalhadores antes que os mesmos assumissem suas atividades laborais, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.8, inciso I, da Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07), com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020. Tratam-se dos seguintes obreiros: 1) [REDACTED] pedreiro, admitido em 01/10/2024; e [REDACTED] servente de obras, admitido em 01/10/2024.

A inexistência de exame médico admissional foi constatada por meio das entrevistas com os empregados que foram encontrados laborando na mais completa informalidade, que afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes de iniciarem suas atividades laborais, nem esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, não sendo avaliados quanto à sua aptidão física e mental para o trabalho desenvolvido.

Cumprir mencionar que, notificado a apresentar os atestados de exames médicos admissionais dos trabalhadores (item 19 da NAD nº 3589592024/11/01), o empregador trouxe à fiscalização os Atestados de Saúde Ocupacional admissionais daqueles trabalhadores, emitidos em 07/11/2024, isto é, com emissão em data posterior à do início do trabalho dos obreiros e à da visita da fiscalização ao imóvel rural onde eles estavam trabalhando.

### **3. Ausência de local para refeição no canteiro de obras.**

O GEFM verificou que o fiscalizado deixou de disponibilizar, a 3 (três) trabalhadores, local para refeição no canteiro de obras, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/c item 18.5.1, alínea “c”, da Norma Regulamentadora nº 18 (NR-18), com redação da Portaria SEPRT nº 3.733/2020.

De acordo com o referido item normativo, as áreas de vivência devem ser projetadas de forma a oferecer, aos trabalhadores, condições mínimas de segurança, de conforto e de privacidade e devem ser mantidas em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, contemplando as seguintes instalações: a) instalação sanitária; b) vestiário; c) local para refeição; d) alojamento, quando houver trabalhador alojado.

Entretanto, quando da inspeção no canteiro de obras onde os obreiros desempenhavam suas atividades, não foi visto nenhum local para refeição, que oferecesse condições mínimas de higiene e conforto a eles. Com efeito, constatou-se que, embora os trabalhadores recebessem gêneros alimentícios do contratante e eles mesmos preparassem suas próprias refeições em uma cozinha improvisada dentro de um galpão que já tinha sido usado como alojamento, eles costumavam almoçar ao ar livre ou em algum canto desse galpão, sem que houvesse sequer cadeiras disponíveis para serem utilizadas durante essa refeição.

### **4. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).**

O GEFM verificou que o empregador deixou de fornecer a um de seus empregados, gratuitamente, Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados aos riscos, em perfeito estado de conservação e funcionamento, em situação em que medidas de proteção coletiva

não são suficientes para proteger o trabalhador frente a tais riscos aos quais ele está exposto em sua atividade. Houve descumprimento, pois, quanto à obrigação prevista no art. 166 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/c subitem 6.5.1, alínea “c”, da Norma Regulamentadora nº 06 (NR-06), com redação da Portaria MTP nº 2.175/2022.

A infração em tela ocorreu porque o trabalhador [REDACTED] foi visto realizando serviços de pintura sem a utilização de qualquer EPI. De fato, o obreiro não dispunha, por exemplo, de óculos de proteção, máscara, luvas e sequer utilizava algum calçado de segurança, visto que laborava calçando um par de chinelos de dedo.

Ao serem considerados apenas os serviços que vinham sendo desenvolvidos pelo referido trabalhador, pela natureza e pelas condições específicas do meio ambiente laboral ofertado a ele, estava ele exposto 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 era predominantemente realizado a céu aberto;
- 2) riscos químicos pela exposição a poeiras, fumos e vapores de tintas e solventes;
- 3) riscos de adoecimento por fatores ergonômicos, como a adoção de posturas inadequadas, com a realização de movimentos repetitivos; e
- 4) riscos de acidentes mecânicos, oriundos de quedas e escorregões ou de contato do corpo com objetos cortantes ou perfurantes.

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 na atividade.

Dito isto, seria de esperar que o risco químico oriundo do contato com poeiras, fumos e vapores de tintas e solventes fosse ao menos minimizado com o fornecimento de óculos de proteção, máscara, luvas e avental. Outrossim, o risco de acidentes mecânicos como a queda de objetos cortantes ou perfurantes sobre os pés do trabalhador poderia ser mitigado com o fornecimento de calçados de segurança adequados.

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.

Importa ressaltar que o EPI é a barreira derradeira e mais frágil de proteção à saúde e à 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 capitula este auto de infração, deixaram de ser disponibilizados ao trabalhador.

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."

## **5. Manutenção de recipiente de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) instalado em área interna.**

O GEFM verificou que o empregador permitiu a manutenção de recipiente de armazenagem de gás liquefeito de petróleo – GLP instalado em área interna, tendo descumprido a obrigação prevista no item 24.6.3 da Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24).

Durante a inspeção nas imediações da edificação que estava sendo construída sob responsabilidade do empregador, verificou-se que os trabalhadores que laboravam no local recebiam gêneros alimentícios do contratante e eles mesmos preparavam suas próprias refeições em uma cozinha improvisada dentre de um galpão que já tinha sido usado como alojamento. A infração em tela ocorreu porque no interior daquele galpão havia um fogão a gás, sendo que o recipiente do GLP utilizado junto ao eletrodoméstico era mantido ao seu lado, isto é, em área interna, sem ventilação.

Cumpra esclarecer que tal circunstância potencializava riscos de acidente no interior do galpão, já que numa hipótese de vazamento em um ambiente fechado, o gás preencheria todo o ambiente e apenas uma pequena faísca poderia gerar incêndio e até mesmo explosão.

## **J) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM.**

Em decorrência da inspeção na obra que vinha sendo executada 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.

A partir de então, foi realizada a análise da 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, o GEFM concluiu pela ocorrência das irregularidades que levaram à lavratura dos 7 (sete) 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.

Como mencionado no tópico “F”, acima, houve comprovação da regularização dos vínculos de emprego de 2 dos e trabalhadores encontrados laborando em situação de informalidade.

Outrossim, registre-se que houve a emissão da Notificação para Comprovação de Registro de Empregados (NCRE) nº 4-2.864.685-9, 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 [REDACTED]

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 que laboravam na obra que vinha sendo executada e inspecionados os locais de trabalho. 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. Apesar 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.

Brasília/DF, na data da assinatura digital.

