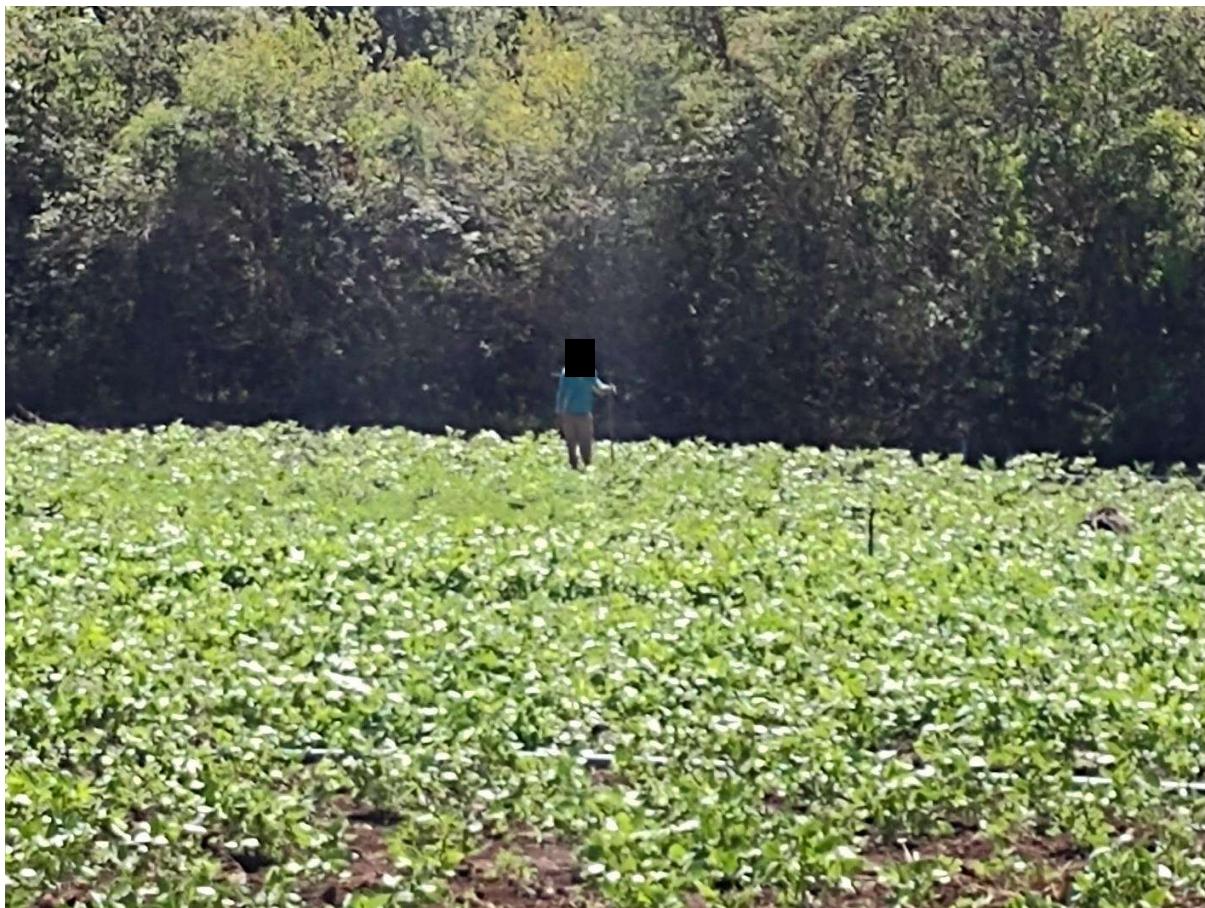


## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

**EMPREGADOR: WALTER PEREIRA DA SILVA**

**CPF: 410.550.041-49**



**PERÍODO DA AÇÃO:** 10/08/2021 a 20/08/2021

**LOCAL:** Chácara Santa Rosa, localizada no Núcleo Rural Larga da Pedra Fundamental, chácara 15, zona rural do município de Planaltina, Brasília/DF

**ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL:** Cultivo de Feijão

**CNAE PRINCIPAL:** 0119-9/5

**OPERAÇÃO Nº:** 43/2021

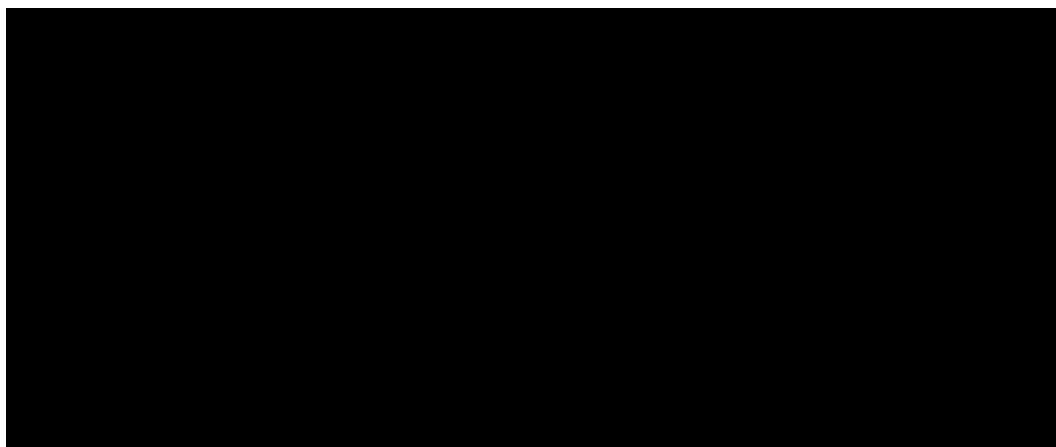
## ÍNDICE

A)	EQUIPE	3
B)	IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	4
C)	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D)	LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO	6
E)	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	6
F)	DA INSPEÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	8
G)	IRREGULARIDADES CONSTATADAS	9
H)	PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	25
I)	GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO	26
J)	CONCLUSÃO: DA NÃO APURAÇÃO DE CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO	26
	ANEXOS:	
	I. Ficha de Verificação Física do Menor II. Termo de Afastamento do Trabalho do Menor III. Notificação para Apresentação de Documentos – NAD. IV. TRCT- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho do menor. V. Termo de Registro de Inspeção. VI. TAC- Termo de Ajustamento de Conduta. VII. Autos de infração.	

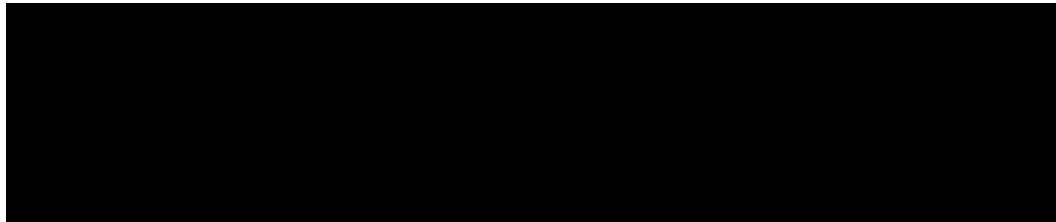
**A) EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**

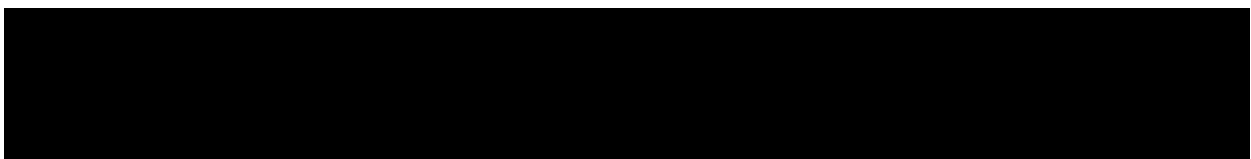
**Auditores-Fiscais do Trabalho**



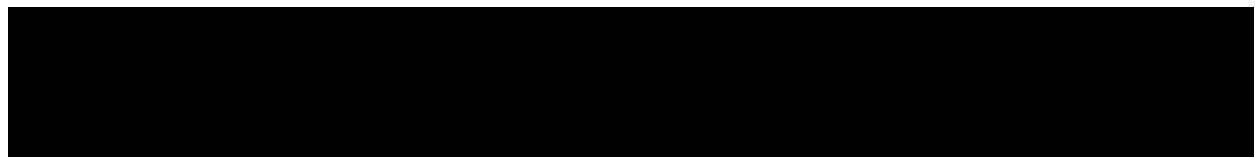
**Motoristas**



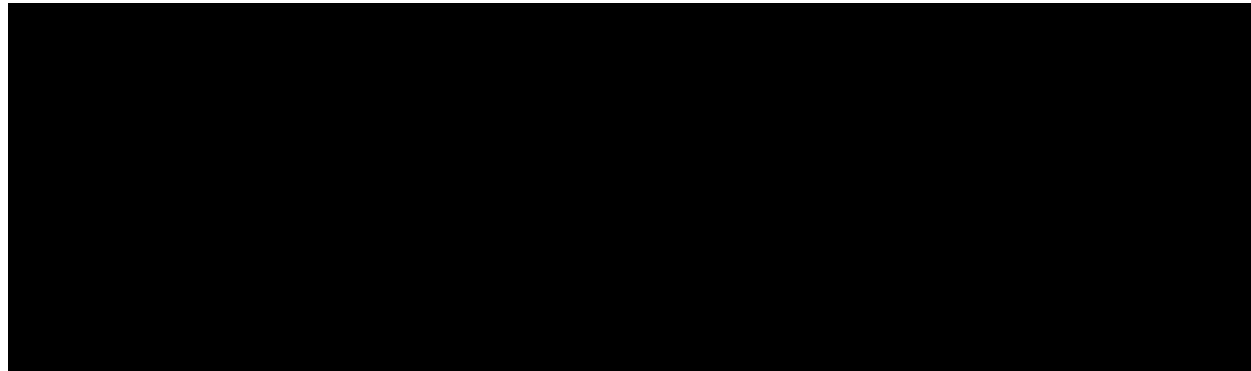
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



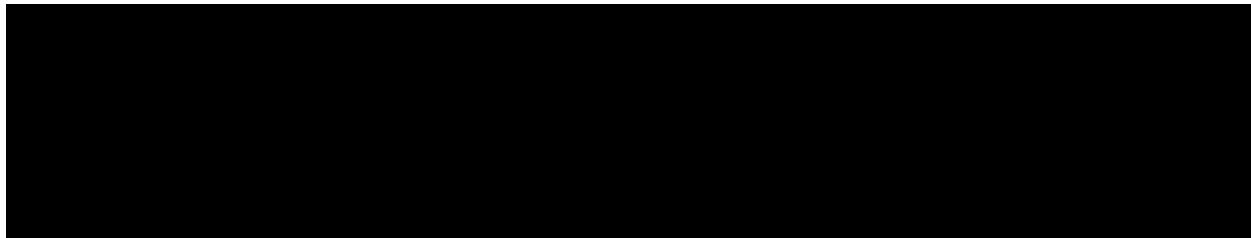
**DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**



## POLÍCIA FEDERAL



## ASSISTÊNCIA SOCIAL DO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL – SEDES



### B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

**EMPREGADOR:** WALTER PEREIRA DA SILVA

**CPF:** 410.550.041-49

**CNAE:** 0119-9/05 (Cultivo de feijão)

**Local Inspecionado:** Chácara Santa Rosa, conhecida como Chácara Aguardente, localizada no Núcleo Rural Larga da Pedra Fundamental, chácara 15, zona rural do município de Planaltina/DF, CEP: 73365-429.

**ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:** SLE, QUADRA 11, CONJUNTO 10, LOTE 12, BURITIS 3, PLANALTINA, 12 - PLANALTINA - BRASÍLIA/DF CEP: 73355-110.

**Coordenadas:** Latitude 15°40'19,790399" e Longitude 47°40'18,094699"

### C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	03
Registrados durante ação fiscal	02
Resgatados – total	0
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos) (afastado do trabalho)	01
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	0
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	0
Valor bruto das rescisões (para o menor afastado)	R\$ 3.644,41
Valor líquido das verbas rescisórias recebido (para o menor afastado)	R\$ 3.644,41
FGTS/CS mensal e rescisório recolhido no curso da ação fiscal	R\$ 0
FGTS/CS mensal notificado	R\$ 0
Valor dano moral individual	R\$ 0
Valor dano moral coletivo	R\$ 0
Nº de autos de infração lavrados	09
Nº de Notificações de Débito de FGTS/CS lavradas	0
Termos de interdição lavrados	0

Termos de suspensão de interdição lavrados	0
CTPS emitidas	0
Trabalhadores estrangeiros	0

#### D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO

À região da chácara fiscalizada chega-se pelo seguinte itinerário: Partindo-se da cidade de Brasília-DF em direção a Planaltina via BR-010/BR-020, percorre-se mais ou menos 33km até a DF-230 onde vira a direita, após percorrer 3,8km na rotatória, pega-se a primeira saída para a DF-128, seguindo em frente por 4,8km, numa curva existe uma estrada de terra onde percorre 1km, chegando numa intersecção pega-se a esquerda, percorre-se 2km nessa estrada vicinal conhecida como Larga da Pedra Fundamental, chegando na chácara. O local fiscalizado é conhecido como Chácara Aguardente, mas o empregador afirmou que se chama Chácara Santa Rosa.

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

Número	Ementa	Descrição	Capitulação
22.169.804-3	001775-2	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.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
22.169.805-1	001512-1	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de	Art. 1 da Lei n 605/1949.

		vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.	
22.169.806-0	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
22.169.807-8	001603-9	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
22.169.808-6	001427-3	Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesseis) anos.	Art. 403, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
22.168.393-3	131798-9	Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
22.168.390-9	131811-0	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à moradia familiar.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.11.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g" e "h", e 31.23.11.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
22.168.391-7	131802-0	Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes e/ou deixar de proteger os componentes das instalações	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.22.1 e 31.22.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

		elétricas por material isolante.	
22.168.392-5	131714-8	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

#### F) DA INSPEÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.

Na data de 11/8/2021, teve início, por meio de inspeção no local de trabalho, ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, composto por 7 (sete) Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho; 1 (um) Agente de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho; 1 (um) Defensor Público Federal; 6 (seis) Agentes da Polícia Federal; e, 3 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência Social, 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, em uma propriedade rural denominada Chácara Santa Rosa, conhecida como Chácara Aguardente, localizada no Núcleo Rural Larga da Pedra Fundamental, chácara 15, zona rural do município de Planaltina/DF, CEP: 73365-429, com Coordenadas Geográficas: Latitude 15º40'19,790399" e Longitude 47º40'18,094699", no qual se exercia a atividade econômica principal de cultivo de feijão (CNAE 0119-9/05).

A chácara é explorada economicamente pelo Sr. Walter Pereira da Silva, inscrito no CPF 410.550.041-49, que estava no local e detém a posse da fazenda devido ao arrendamento da propriedade. A princípio foi questionado ao empregador onde estavam os trabalhadores e de pronto ele levou os auditores a uma frente de trabalho que estava realizando a atividade de tratos culturais na lavoura de feijão e contava com 02 (dois) trabalhadores que foram entrevistados. O Sr. Walter exercia o poder diretivo no local e era reconhecida pelos

trabalhadores como autoridade máxima do estabelecimento e dava ordens diretas aos trabalhadores.

Ainda havia no local um menor de 16 anos de nome [REDACTED] trabalhando na alimentação dos animais e retirada do leite. Além da norma legal de proibição do trabalho a menor de 16 anos, a própria atividade desenvolvida é proibida a menores. A fiscalização do trabalho preencheu a ***Ficha de Verificação Física do menor (ANEXO I)*** e determinou o afastamento do trabalho deste menor por meio da emissão e entrega ao empregador do regular ***Termo de Afastamento do Trabalho (ANEXO II)***, sendo marcado o dia 16/08/2021 para pagamento das verbas rescisórias do período trabalhado.

Após as entrevistas com os empregados, e demais diligências, foi emitida e entregue ao empregador a ***Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/24 (ANEXO III)***.

#### **G) IRREGULARIDADES CONSTATADAS.**

As infrações expostas nos subitens abaixo deram origem à lavratura de 09 autos de infração, cujos respectivos números, ementas e capitulação encontram-se expostos mais acima na listagem do item “E”, denominado “**RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**”.

##### **G.1) 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.**

As diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) revelaram que os obreiros ativos no estabelecimento durante a fiscalização em atividades rurais haviam estabelecido uma relação de emprego com o tomador de seus serviços na mais completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico

competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, c/c artigo 47, caput da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13467/17.

Esclareça-se que a gestão da propriedade rural é realizada pelo Sr. Walter Pereira da Silva, arrendatário da chácara Santa Rosa e que recebeu a fiscalização no momento da inspeção física realizada no dia 11 de agosto de 2021. De saída, diga-se que, questionado pelos integrantes do GEFM, o Sr. Walter reconheceu como empregados da chácara todos os trabalhadores encontrados no imóvel rural, prontificando-se, como realmente ocorreu, a realizar os registros daqueles em situação de informalidade.

É o que bastaria para ter-se por configurada a infração. Não obstante, cumpre, somente por excesso de zelo, descrever e demonstrar analiticamente a existência, no caso concreto, dos vínculos de emprego verificados para relacionar os empregados prejudicados pela infração constatada.

Segundo o proprietário, a chácara Santa Rosa é composta por um lote de terra rural, com área de aproximadamente 7 hectares, e tem como atividade principal o cultivo de milho e feijão catador e criação de gado e suíno.

A forma de contratação dos trabalhadores praticada pelo empregador se verificava o preenchimento dos requisitos do vínculo de emprego, a saber: I) dois obreiros contratados para a função de serviços gerais, sendo que um recebia um salário mensal fixo e outro recebia por diária sendo o pagamento quinzenal.

Havia ainda um menor que laborava ajudando o pai (um dos trabalhadores acima) na retirada do leite, sendo essa ajuda fundamental para o trabalho. No entanto, o menor não foi considerado nesse auto de infração porque possuía 15 anos, sem idade mínima para o trabalho, nos termos legais.

Em relação aos trabalhadores, a contratação foi celebrada pessoal e verbalmente pelo arrendatário do estabelecimento, Sr. Walter, que geria toda a mão-de-obra da fazenda, inclusive realizando o pagamento dos valores devidos àqueles empregados contratados.

Para o trabalho de serviços gerais, o empregador contratou, de modo verbal e informal, os Srs. [REDACTED] O senhor [REDACTED] declarou que começou a trabalhar em 28/05/2021 e recebe salário R\$ 1.100,00 por mês; já o senhor [REDACTED] declarou foi admitido em 01/09/2020 e recebe salário de R\$50,00 a diária com pagamentos quinzenais.

O trabalhador [REDACTED] declarou perante a fiscalização que: "mora na fazenda com esposa e filhos; que os filhos não trabalham, mas identificou-se posteriormente que o filho [REDACTED] trabalha com gado; que não foi dado baixa na CTPS referente ao empregador anterior, pois perderam a CTPS dele; que em razão de não estar com a CTPS, não estaria registrado na chácara; que começou a trabalhar em 28/05/2021 e recebe salário R\$ 1.100,00 por mês; que o patrão o leva de carro na cidade para comprar as comidas e objetos de uso pessoal e higiene". No momento da inspeção estava capinando o mato juntamente com o outro trabalhador de nome [REDACTED] estava trabalhando de chinelo, não recebeu EPI (bota) e não fez exame médico admissional. É do Piauí e antes de trabalhar na Chácara trabalhou 8 dias no CEASA. Segundo declarações de [REDACTED], esposa do [REDACTED], primeiramente veio do Piauí o pai, [REDACTED]. Depois de 15 dias, ela veio com [REDACTED] e mais uma filha – [REDACTED] conheceu um rapaz no ônibus, quando estava vindo do Piauí para Brasília (em busca de emprego), e esse rapaz indicou o trabalho na Chácara do [REDACTED] ligou para [REDACTED] e foi para o local.

O trabalhador [REDACTED] declarou: " que foi admitido em 01/09/2020; que está sem CTPS assinada; que o salário é de R\$50,00 de diária, pagos quinzenalmente; que possui jornada de trabalho das 7h às 17h de segunda a sexta-feira, com intervalo das 12h às 13h; que nunca recebeu nenhum EPI- Equipamento de Proteção Individual; que não fez exame médico e que realiza as atividades de serviços gerais como plantio e colheita de milho e feijão e ordenha de vacas".

No momento da inspeção os dois trabalhadores citados acima estavam capinando o mato em volta dos pés de feijão. No momento de chegada do GEFM no dia 11-08-2021, às 10:30hs na Chácara inspecionada o próprio empregador, Sr. Walter levou a fiscalização ao local

onde os dois trabalhadores estavam fazendo suas atividades na roça de feijão. O GEFM apurou que os empregados laboravam de forma contínua, com regularidade em atividade econômica desenvolvida de modo permanente pelo empregador mediante salário e que não podiam se fazer substituir por terceiros. Além do mais, suas atividades eram direcionadas por Walter que, como mencionado, atuava fazendo a gestão da propriedade. Este, por sua vez, declarou à fiscalização que todo dia estava no local e que acompanhava para saber se os trabalhadores estavam fazendo o serviço direito.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a presença dos elementos da relação de emprego quanto aos trabalhadores indicados em situação de informalidade. Havia intuito oneroso na prestação de serviços, realizada mediante promessa de pagamento por parte do tomador de serviços. Os obreiros exerciam suas atividades pessoalmente, sem qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, por outrem. Ainda, estavam inseridos, no desempenho de suas funções - mais especificamente em atividades de serviços gerais e retirada de leite-, no ciclo organizacional ordinário e rotineiro do estabelecimento, atuando de modo contínuo e regular ao longo do tempo.

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 revelou que ficava no local para ver como estão os trabalhadores, se o serviço estava dentro do combinado, se estava sendo bem-feito, orientando os trabalhadores se via alguma coisa errada, o que caracteriza de forma bem delimitada a subordinação jurídica.

Contudo, o empregador mantinha seus empregados trabalhando na completa informalidade. A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: i) a relação de 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 involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; ii) verifica-se prejuízo ao instituto da

Contribuição Social; iii) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; iv) 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, constatou-se, quanto aos obreiros 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 da Chácara Santa Rosa, aqueles obreiros, admitindo estarem eles em situação de informalidade e dispondendo-se a realizar o registro de todos, como de fato o fez.

A data do envio da informação no eSocial somente ocorreu nos dias 17 e 19/08/2021, portanto, somente após a notificado pela fiscalização em 11/08/2021.

Cumpre destacar, em arremate, que o empregador quando consultado durante a fiscalização, alegou a inexistência de contratação de trabalho rural por pequeno prazo, nos moldes do art. 14-A, da Lei 5889/73, e não apresentou qualquer tipo de contrato escrito disciplinando a prestação dos serviços, que se desenvolveu, como já ressaltado anteriormente, na mais completa informalidade. De mais a mais, não foi constatado durante a fiscalização nenhum recolhimento de FGTS por meio de guia GFIP em favor dos empregados prejudicados, exigência incontornável inscrita no parágrafo 6º do mencionado art. 14-A para a existência da contratação de empregado rural por pequeno prazo.

## **G.2) Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.**

O GEFM constatou que a irregularidade que enseja a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque o empregador deixou de conceder a alguns de seus empregados o

repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, tendo descumprido a obrigação prevista no Art. 1º da Lei nº 605/1949.

Primeiramente, cumpre mencionar que o empregador não adotava registro manual, mecânico ou sistema eletrônico de ponto, embora desobrigado por contar com menos de 20 empregados. No entanto, a presente irregularidade foi constatada a partir de informações obtidas junto aos trabalhadores e ao empregador, bem como pela análise da situação real encontrada no local, em que o trato dos animais e a retirada do leite obrigatoriamente tem que ser feito todos os dias, porque segundo informações do próprio empregador, no caso da não retirada ocorre problemas com o úbere da vaca, que ficará cheio de leite e pode ocorrer empedramento do leite.

No que diz respeito a informações colhidas junto aos obreiros, o menor [REDACTED]

[REDACTED] (nascimento 23/12/2005), filho de [REDACTED]

[REDACTED] perante a fiscalização afirmou que " o pai também trabalha na chácara em plantação de feijão e de milho e ajuda o pai no trabalho, tirando o leite; que só os dois fazem esse trabalho na chácara; que começa o trabalho às 7h até umas 10h30min e depois, de 16h até umas 18h em todos os dias, de domingo a domingo; que são 36 cabeças de gado ou mais para colocar ração e tirar leite; que de manhã, rende dois baldes de leite e, de tarde, só um; que são uns 60 litros de manhã e de tarde, uns 24.; que se não ajudar, o pai não dá conta do serviço; que começou a trabalhar com o pai depois de uns 15 dias que chegou, mais ou menos dia 20 de junho de 2021".

A família mora na chácara fiscalizada em uma casa que tem banheiro e a água é de poço. É a primeira vez que trabalha ajudando ao pai, pois antes o pai trabalhava em posto no Piauí.

Assim a retirada do leite é um processo contínuo, feito todo dia. Com isso, como não havia outros trabalhadores responsáveis pela função, pode-se inferir que o menor [REDACTED]

[REDACTED] e seu pai [REDACTED] laboraram todos os dias sem descanso, desde que começaram a trabalhar no local. [REDACTED] começou a trabalhar em 28/05/2021 e [REDACTED] em 20/06/21.

Acerca do processo de criação de gado de leite, cabe mencionar que a alimentação do gado tem que ser diária, bem como a retirada do leite, sob pena de prejuízo monetário ao empregador. Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes: [REDACTED]

[REDACTED]

**G.3) Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.**

O GEFM constatou que a irregularidade que enseja a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque o empregador não observava o prazo limite de 5 (cinco) dias úteis do mês subsequente ao vencido para efetuar o pagamento do salário dos seus empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no Art. 459, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com as informações obtidas junto aos trabalhadores e confirmadas pelo empregador, o acerto dos salários somente ocorria após trinta dias da admissão do trabalhador, assim, o empregado que fosse admitido no dia 20, somente iria receber salário no dia 20 do mês seguinte, portanto fora do prazo do quinto dia útil. Por exemplo no caso do empregado [REDACTED] [REDACTED], que começou a trabalhar no dia 28/05/2021, o acerto do salário com o pagamento ocorria todo dia 28. Assim o primeiro pagamento ocorreu no dia 28 de junho e o segundo no dia 28 de julho.

Assim agindo o empregador não respeitou o limite legal para pagamento do salário, que deveria ter ocorrido no quinto dia útil subsequente ao período trabalhado.

Ainda, na chácara do empregador verificamos a presença do menor [REDACTED] [REDACTED] (15 anos), nascido em 23/12/2005, filho de [REDACTED] [REDACTED], que perante a fiscalização afirmou: " que o pai também trabalha na chácara em plantação de feijão e de milho e ajuda o pai no trabalho, tirando o leite; que só os dois fazem esse trabalho na chácara; que começa o trabalho às 7h até umas 10h30min e depois, de 16h até umas 18h em todos os dias, de domingo a domingo; que são 36 cabeças de gado ou mais para

colocar ração e tirar leite; que de manhã, rende dois baldes de leite e, de tarde, só um; que são uns 60 litros de manhã e de tarde, uns 24; que se não ajudar, o pai não dá conta do serviço; que começou a trabalhar com o pai depois de uns 15 dias que chegou, mais ou menos dia 20 de junho de 2021".

A família mora na chácara fiscalizada em uma casa que tem banheiro e a água é de poço. É a primeira vez que trabalha ajudando ao pai, pois antes o pai trabalhava em posto no Piauí. Referido menor foi admitido em 20/06/2021 e nunca recebeu salário, razão pela qual o autuado incorreu na irregularidade de deixar de efetuar o pagamento do salário no prazo legal.

Notificado efetuou o pagamento do salário de junho e julho e demais verbas rescisórias ao trabalhador no dia 17/08/2021 na presença da fiscalização. Registre-se que a fiscalizada foi notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/24, a apresentar no dia 16/08/2021, às 9h, na Superintendência Regional do Trabalho no DF, os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo a individualização do crédito (retorno bancário).

Naquela ocasião foram trazidos à fiscalização dois comprovantes de recibos de pagamento do empregado [REDACTED], confirmado a irregularidade. O primeiro refere-se ao período trabalhado de 28/05/21 a 27/06/21, pago dia 28/06/21 e o segundo refere-se ao período trabalhado de 28/06 a 27/07, com pagamento dia 28/07/21, portanto, os dois fora do prazo.

**G.4) Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.**

No curso do processo de auditoria, por meio de inspeção do ambiente de trabalho e entrevistas com os trabalhadores, verificamos que o empregador manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres, conforme regulamento.

No dia da inspeção no local constatamos a presença do menor [REDACTED]

[REDACTED] (15 anos), nascido em 23/12/2005, filho de [REDACTED]

[REDACTED] que perante a fiscalização afirmou: "que o pai também trabalha na chácara em plantação de feijão e de milho e ajuda o pai no trabalho, tirando o leite; que só os dois fazem esse trabalho na chácara; que começa o trabalho às 7h até umas 10h30min e depois, de 16h até umas 18h em todos os dias, de domingo a domingo; que são 36 cabeças de gado ou mais para colocar ração e tirar leite; que de manhã, rende dois baldes de leite e, de tarde, só um; que são uns 60 litros de manhã e de tarde, uns 24; que se não ajudar, o pai não dá conta do serviço; que começou a trabalhar com o pai depois de uns 15 dias que chegou, mais ou menos dia 20 de junho de 2021".

A família mora na chácara fiscalizada em uma casa que tem banheiro e a água é de poço. É a primeira vez que trabalha ajudando ao pai, pois antes o pai trabalhava em posto no Piauí. O menor está estudando na Unidade Escola Cel. Agostinho Valente que fica no município de Canto do Buriti/PI, cursando o 8º ano, e atualmente faz aulas remotas pelo celular. Está em período de férias e estão fazendo reunião para ver se retornam as aulas presenciais. Tem um professor para cada matéria. Segundo declarações de [REDACTED], mãe do menor, primeiramente veio do Piauí o pai, [REDACTED]. Depois de 15 dias, ela veio com [REDACTED] e mais uma filha de nome [REDACTED] conheceu um rapaz no ônibus, quando estava vindo do Piauí para Brasília (em busca de emprego), e esse rapaz indicou o trabalho na Chácara do Valtinho. [REDACTED] ligou para Valtinho e foi para o local.

Assim, esse menor foi mantido em atividade proibida pelo Decreto 6.481, de 12/06/2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

O menor foi admitido em 20/06/2021 e estava trabalhando na alimentação do gado (colocava ração para as vacas leiteiras) e retirada do leite, em propriedade do empregador na total informalidade.

Segundo a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), artigo 3º, alínea "d", promulgada pelo Decreto 3.597, de 12/09/2000, estão entre as piores formas de trabalho infantil os trabalhos que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral dos menores de dezoito anos.

Neste sentido, o trabalho rural pode ser enquadrada nos seguintes itens da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, regulamentada pelo Decreto 6.481, 12/06/2008: a) item 7, em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização - com prováveis riscos ocupacionais: Acidentes com animais e contato permanente com vírus, bactérias, parasitas, bacilos e fungos; - riscos à saúde: Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; tuberculose; carbúnculo; brucelose; leptospirose; tétano; psitacose; dengue; hepatites virais; dermatofitoses; candidíases; leishmanioses cutâneas e cutâneo-mucosas e blastomicoses; b) item 81, atividade realizada ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio – riscos: intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga.

Neste sentido, a atividade descrita deve ser considerada extremamente danosa e prejudicial aos menores de 18 anos, sobretudo por ser um organismo em fase de desenvolvimento, com sistema osteomuscular, neurológico e psicológico incompletos. Diferente do indivíduo adulto, a resposta aos riscos ocupacionais poderá ser exacerbada, além de maiores índices de fadiga, perda de autoestima e baixo rendimento escolar. Prevalece no Brasil a doutrina da Proteção Integral à criança e ao adolescente, positivada não apenas no dispositivo ora capitulado, mas também balizada no artigo 227 da Carta Cidadã – " É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta

prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão".

Nestes termos na própria fazenda foram feitas as Fichas de Verificação Física dos menores (Anexo I) e preenchido o Anexo III- Termo de Afastamento do Trabalho e entregue ao representante do empregador, tendo sido marcado o dia 16-08-2021 as 9:00horas para fazer o pagamento dos direitos trabalhistas ao menor. Após remarcação do prazo, foi feito no dia 17-08-2021 o pagamento ao menor de seus direitos trabalhistas, que veio acompanhado de seu representante legal, na sede da Superintendência Regional do Trabalho em Brasília-DF.

#### **G.5) Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesseis) anos.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento e entrevista com os trabalhadores, constatou-se que o empregador manteve em serviço um trabalhador com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, laborando na alimentação do gado (colocava ração para as vacas leiteiras) e retirada do leite, em desconformidade com os preceitos legais.

Assim, na chácara do empregador verificamos a presença do menor [REDACTED]

[REDACTED] (15 anos), nascido em 23/12/2005, filho de [REDACTED]

[REDACTED] que perante a fiscalização afirmou: " que o pai também trabalha na chácara em plantação de feijão e de milho e ajuda o pai no trabalho, tirando o leite; que só os dois fazem esse trabalho na chácara; que começa o trabalho às 7h até umas 10h30min e depois, de 16h até umas 18h em todos os dias, de domingo a domingo; que são 36 cabeças de gado ou mais para colocar ração e tirar leite; que de manhã, rende dois baldes de leite e, de tarde, só um; que são uns 60 litros de manhã e de tarde, uns 24; que se não ajudar, o pai não dá conta do serviço; que começou a trabalhar com o pai depois de uns 15 dias que chegou, mais ou menos dia 20 de junho de 2021".

A família mora na chácara fiscalizada em uma casa que tem banheiro e a água é de poço. É a primeira vez que trabalha ajudando ao pai, pois antes o pai trabalhava em posto no Piauí. O menor está estudando na Unidade Escola Cel. Agostinho Valente que fica no município de Canto do Buriti/PI, cursando o 8º ano, e atualmente faz aulas remotas pelo celular. Está em período de férias e estão fazendo reunião para ver se retornam as aulas presenciais. Tem um professor para cada matéria. Segundo declarações de [REDACTED], mãe do menor, primeiramente veio do Piauí o pai, [REDACTED]. Depois de 15 dias, ela veio com [REDACTED] e mais uma filha de nome [REDACTED] conheceu um rapaz no ônibus, quando estava vindo do Piauí para Brasília (em busca de emprego), e esse rapaz indicou o trabalho na Chácara do Valtinho. [REDACTED] ligou para Valtinho e foi para o local.

Conforme determina o artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho, é PROIBIDO qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade (salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos). Em igual teor, o artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal. Mesmo que o menor já tivesse completado 16 anos, o trabalho na área rural nos moldes feitos pelo empregado também é PROIBIDO aos menores de 18 anos, irregularidade objeto de autuação específica na presente ação fiscal. O Decreto nº 6481 de 12/06/2008, regulamentando os artigos 3º, "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), a qual descreve as atividades para as quais se proíbe o trabalho dos menores de 18 (dezoito) anos, figurando entre elas as seguintes atividades correlacionadas com aquelas desempenhadas pelos menores, a saber: item 7 da lista TIP - Em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização, com risco de Acidentes com animais e contato permanente com vírus, bactérias, parasitas, bacilos e fungos; item 81 da lista TIP - ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio, cujo risco envolvido é a exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio.

Neste sentido, a atividade descrita deve ser considerada extremamente danosa e prejudicial aos menores de 18 anos, sobretudo por ser um organismo em fase de

desenvolvimento, com sistema osteomuscular, neurológico e psicológico incompletos. Diferente do indivíduo adulto, a resposta aos riscos ocupacionais poderá ser exacerbada, além de maiores índices de fadiga, perda de autoestima e baixo rendimento escolar. Prevalece no Brasil a doutrina da Proteção Integral à criança e ao adolescente, positivada não apenas no dispositivo ora capitulado, mas também balizada no artigo 227 da Carta Cidadã – "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão".

Diante de todo o exposto acima, e com base na Instrução Normativa n.º 102/2013 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, bem como do art. 407 da CLT, foi lavrado e entregue ao empregador, Sr. Walter Pereira da Silva, o regular Termo de Afastamento do Trabalho do Menor. No dia 17 de agosto de 2021, na Superintendência do Trabalho em Brasília- DF, o empregador efetuou o pagamento das verbas rescisórias ao menor em questão acompanhado de seu representante legal, em dinheiro, por meio do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

**G.6) Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco,e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.**

Foi constatado pela fiscalização no local e em entrevista com trabalhadores que o empregador deixou de fornecer aos trabalhadores os EPI - Equipamentos de Proteção Individual necessários para a execução de suas atividades habituais. Itens como camisa de manga longa, máscara, óculos de proteção, luvas e botas não eram disponibilizados aos trabalhadores pelo empregador durante à execução das atividades diárias.

Os trabalhadores entrevistados no cultivo de feijão e trato do gado estavam laborando sem nenhum equipamento de proteção e calçados com chinelas tipo havaianas.



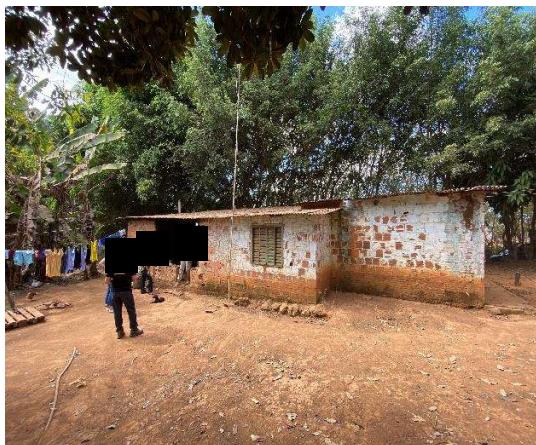
Fotos – Trabalhador de chinelo em atividades laborais sendo entrevistado por Auditor Fiscal do Trabalho.

#### **G.7) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à moradia familiar.**

Foi constatado pela fiscalização no local e entrevista com trabalhadores que a moradia familiar destinada ao trabalhador Fábio da Silva Rocha, trabalhador na agricultura era desprovida de: condições sanitárias adequadas; ventilação e iluminação suficientes; instalações elétricas seguras e fossas sépticas, mesmo não havendo rede de esgoto.

A equipe de fiscalização verificou "in loco" que a moradia familiar do trabalhador apresentava diversas irregularidades que contrariavam a norma legal. A citada moradia, situada a menos de 50 metros de um galinheiro e dos excrementos destes animais, não possuía iluminação adequada, uma vez que as lâmpadas disponibilizadas para iluminação não eram suficientes para manter a casa iluminada minimamente, as instalações elétricas eram improvisadas e inseguras, com tomadas elétricas insuficientes e sobre carregadas com a ligação de vários dispositivos, a guarda dos mantimentos utilizado para a alimentação do trabalhador era de forma irregular, ficando uma parte exposta e propiciando o contato com insetos e roedores que entravam pelos buracos existentes nas paredes da cozinha, o preparo dos alimentos era feito em mesa improvisada, dificultando também a higienização dos utensílios utilizados no preparo e cozimento dos alimentos, as paredes estavam com buracos e rachaduras

na alvenaria e no reboco, muitas com presença de mofo e o piso irregular com saliências e buracos, o banheiro utilizado tinha paredes também com buracos e presença de mofo e umidade no teto e paredes as quais não eram feitas de material apropriado para lavagem além de cesto de papel sem tampa e de vazamento na torneira do chuveiro elétrico que funcionava com instalações elétricas inseguras constando de fios expostos e com emendas improvisadas, o quarto utilizado pelo trabalhador não tinha porta, existindo apenas uma cortina improvisada no lugar da porta, por cima da cama havia um ventilador instalado na parede de forma improvisada e com risco de queda sobre a cama em que o trabalhador dormia e descansava, o piso, as paredes e o teto da moradia estavam sujos, empoeirados e com teia de aranhas em todos os compartimentos, submetendo o trabalhador a uma moradia sem condições sanitárias adequadas e em desacordo com a norma legal.



Fotos – Moradia familiar do trabalhador [REDACTED] - exterior e interior.

**G.8) Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes e/ou deixar de proteger os componentes das instalações elétricas por material isolante.**

Constatamos que a instalação elétrica do chuveiro do banheiro da moradia rural do trabalhador [REDACTED] era feita de forma improvisada, com a fiação elétrica exposta e com emendas, assim como os fios de condução das tomadas elétricas da residência que

passavam por cima das paredes dos cômodos, pendurados no varal de estender roupas e que eram acessíveis facilmente de forma acidental por contato involuntário, podendo causar choque elétrico, incêndios e explosões.



Fotos – Moradia familiar do trabalhador [REDACTED] - interior do banheiro e sala.

#### G.9) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos.

Constatou-se que o empregador acima deixou de cumprir ao menos um dispositivo relativo à realização de exames médicos (qual seja, a realização dos exames médicos admissionais para seus empregados, antes do início das respectivas atividades). Assim, violando o artigo 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, que informa que "o empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos prazos e periodicidade previstos nas alíneas abaixo: a) exame médico admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades". A realização tempestiva da avaliação clínica permite que o serviço de Medicina do Trabalho do empregador saiba a condição psicossomática de seus empregados antes do início do trabalho que planeja permitir que os mesmos desempenhem em seu empreendimento,

de forma a impedir atos inseguros e ambientes inadequados aos mesmos e, desta forma, evitando danos psicossomáticos a estes mesmos empregados (seja diretamente a si mesmos, seja uns aos outros.

#### H) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

Por meio da Notificação para Apresentação de Documentos NAD nº 3589592021/24, o empregador foi notificado a apresentar em 16/8/2021, às 9h, na sede da SRTB-DF- Superintendência Regional do Trabalho em Brasília/DF, os documentos solicitados em notificação. Nesta ocasião, o empregador, Sr. Walter Pereira da Silva, CPF 410.550.041-49, apresentou parcialmente os documentos solicitados e solicitou um prazo de mais um dia para efetuar o pagamento ao menor afastado, que foi concedido pela fiscalização.

No dia 17/08/2021, no mesmo local, o Sr. Walter efetuou o pagamento das verbas trabalhistas para o menor [REDACTED], data de nascimento 23/12/2005, por meio do **TRCT- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (ANEXO IV)**.



Fotos- Empregador efetuando o pagamento das verbas rescisórias ao menor acompanhado de seu representante legal (genitor) na sede da SRTB-DF.

Foi concedido um prazo para a empregadora apresentar alguns documentos faltantes por meio do **Termo de Registro de Inspeção N.º 03149/2021.01/MTPS/SIT/DETRAE/GEFM (ANEXO V)**.

Após a reunião com a Auditoria, a representante da empresa também esteve reunida com o Procurador do Trabalho que participou da ação, Dr. Tiago S. B. Cabral. O empregador firmou um **TAC- Termo de Ajustamento de Conduta (ANEXO VI)**, com assunção de diversas obrigações de fazer e não fazer no âmbito trabalhista e estipulação de multa no caso de não cumprimento.

A Coordenação de Projeto de Combate ao Trabalho Infantil da Superintendência do Trabalho no Distrito Federal foi cientificada do afastamento do menor, tendo sido encaminhado a ficha de verificação física e Termo de Afastamento do menor, juntamente com a cópia do TRCT-Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Importante mencionar que participou da operação assistente social parceiros da rede de combate ao trabalho infantil, que tomaram conhecimento do caso e fizeram o cadastro da família.

Além da inspeção no local de trabalho foram lavrados os autos de infração relativos às infrações constatadas (**AUTOS DE INFRAÇÃO, ANEXO VII**), bem como foi feita a notificação para regularização das irregularidades apresentadas.

#### I) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

Não foram emitidas guias de seguro-desemprego dos trabalhadores resgatados.

#### J) CONCLUSÃO: DA NÃO APURAÇÃO DE CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO

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

No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores, foi inspecionado a moradia do trabalhador e a frente de trabalho da lavoura de feijão. 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 quando ocorreu a fiscalização.

Brasília-DF, 03 de setembro de 2021.

