



Assinado digitalmente por

INSPEÇÃO
DO TRABALHO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

em 14/10/2021 22:12

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA MUZUNGO

MEROVEU JOSÉ CAIXETA

CPF: 246.690.166-87



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

LOCAL: Fazenda Muzungo, Zona Rural de Formosa/GO.

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 15°40'54.2"S 47°41'04.2"W

ATIVIDADE: Criação de bovinos para corte.

CNAE: 0151-2/01.

OPERAÇÃO: 43/2021.



ÍNDICE

A) EQUIPE	4
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	7
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	8
F) DA AÇÃO FISCAL	10
G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA ENCONTRADAS	11
H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	16
I) DA DESCONSIDERAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL EM RAZÃO DE INFORMAÇÕES FALSAS	18
J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	22
1. Falta de registro dos empregados	22
2. Não pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.	22
3. Falta de formalização de recibos de pagamento	23
4. Não pagamento do 13º salário até o dia 20 de dezembro de cada ano	24
5. Não pagamento do adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano	24
6. Não concessão aos empregados de férias anuais a que fizeram jus	25
7. Não concessão do repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas	26
8. Não pagamento da remuneração correspondente ao repouso semanal.	27
K) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	28

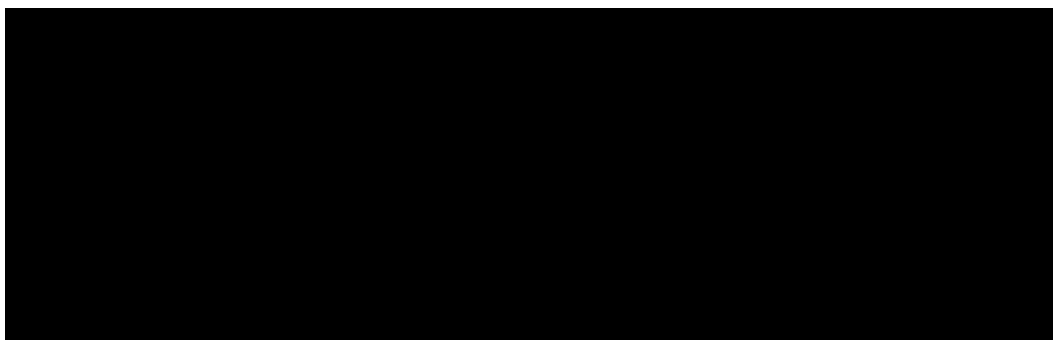


1. Descumprimento de obrigações relativas à moradia familiar.....	28
2. Não disponibilização de local para refeição aos trabalhadores.	34
3. Ausência de local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.....	35
4. Falta de instalações sanitárias.....	38
5. Descumprimento de obrigação relativa à disponibilização de água potável.	42
6. Inexistência de avaliações dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores.....	43
7. Não fornecimento de material necessário à prestação de primeiros socorros.....	45
8. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual.....	46
9. Descumprimento de obrigações relativas à realização de exames médicos.	48
10. Não possibilitação do acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para aplicação de vacina antitetânica.....	49
11. Falta da promoção de treinamento para operador de motosserra.....	49
12. Inadequações das instalações elétricas.....	50
L) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM.....	53
M) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS.....	588
N) ANEXOS	66

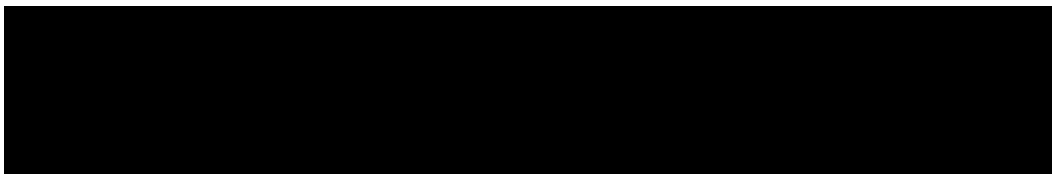
A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho



Motoristas



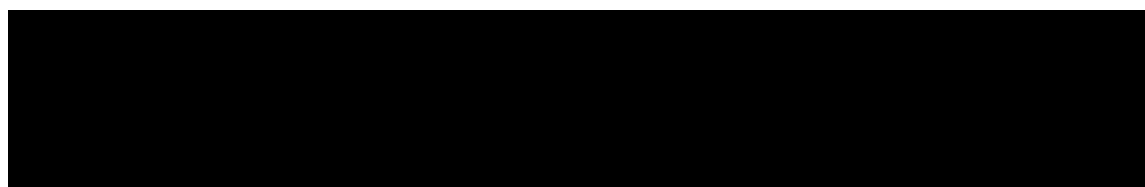
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO



POLÍCIA FEDERAL



B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR: MEROVEU JOSÉ CAIXETA
CPF: 246.690.166-87
CEI: 08.081.00136/81
CAEPF: 016.171.088/001-93
NOME FANTASIA DO ESTABELECIMENTO: FAZENDA MUZUNGO
ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: Avenida Brasília, 840. Bairro Formosinha, Formosa/GO, CEP 73.813-010.
ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO: Rodovia GO-116, KM 8, sentido Formosa-Itiquira, à esquerda mais 2km, zona rural de Formosa/GO, com coordenadas geográficas 15°40'54.2"S 47°41'04.2"O.
TELEFONE: (61) 99933-0080
CNAE: 0151-2/01 – Criação de bovinos para corte.

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	02
Registrados durante ação fiscal	02
Resgatados – total	01
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	01
Valor bruto das rescisões	R\$ 24.466,50
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 24.921,84
Valor dano moral individual	*
Valor dano moral coletivo	*
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	00
Nº de autos de infração lavrados	21
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

* CLÁUSULA 24ª do Termo de Ajuste de Conduta nº 31/2021: A título de indenização por DANO MORAL INDIVIDUAL E COLETIVO, causado pelo descumprimento de normas de proteção ao trabalho constatado durante a investigação conduzida nos autos em epígrafe, o empregador signatário destinará para a família resgatada um imóvel na cidade de Formosa, Goiás, composta de sala de estar, de jantar, instalação sanitária, três quartos, cozinha e área de serviço. A edificação do imóvel deverá ser feita de alvenaria, sendo vedada a utilização de amianto. A casa deve ser entregue com condição de habitação, com pintura em tinta látex ou acrílica (não podendo se utilizar cal na pintura), piso cerâmico, revestimentos cerâmicos na cozinha e na instalação sanitária. A instalação sanitária deverá ser composta de chuveiro elétrico ou solar, pia e vaso sanitário, ligado ao sistema de esgoto ou fossa séptica. A cozinha



deverá ser composta de pia com bancada, torneiras e ligada ao sistema de esgoto ou fossa séptica. Portas e janelas que garantam a vedação e segurança. Na área de serviço deverá ter tanque. A casa deverá ter instalações hidráulicas e elétrica de acordo com a legislação. Outrossim, em nenhuma hipótese, o valor do imóvel deverá ser inferior a **R\$ 100.000 (cem mil reais)**.

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi realizada em uma propriedade rural conhecida como “Fazenda Muzungo”, localizada na zona rural do município de Formosa/GO, nas coordenadas geográficas 15°28’34” S 47°22’19” O. Ao estabelecimento rural fiscalizado chega-se pelo seguinte caminho: tendo como ponto de partida a área urbana do município de Formosa/GO, dirige-se à Rodovia GO-116, sentido Itiquira/GO; percorre-se aproximadamente 7,8 Km nessa estrada para, no ponto de coordenadas 15°28’00.5” S 47°21’22.7” O, entrar à esquerda no local onde há uma placa com referência à empresa de mineração de calcário EMFOL; percorre-se então mais 2,4 Km até se chegar à porteira da fazenda, localizada à direita da guarita de entrada da referida mineradora.

No estabelecimento fiscalizado, explorado economicamente pelo proprietário Sr. MEROVEU JOSÉ CAIXETA, a atividade econômica principal realizada era a criação de gado e as atividades laborais desenvolvidas estavam relacionada ao trato dos animais, à limpeza e à manutenção de pastagem, à manutenção das cercas e a outros serviços gerais.

Consoante a Escritura de Compra e Venda, do Cartório do 2º Ofício de Formosa/GO, apresentada à equipe de fiscalização, datada de 15 de maio de 1990, Livro 241, folhas 59/60 vº, a fazenda fiscalizada possui 147,35,00 há (147 hectares e 35 ares) de área.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	221733094	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
2	221700129	001775-2	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.
3	221699961	001398-6	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
4	221699970	001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
5	221699988	001407-9	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12/8/1965.	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.
6	221699996	001408-7	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12/8/1965.	Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.
7	221700013	001387-0	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder ao empregado férias anuais a que fez jus.
8	221700021	001512-1	Art. 1º da Lei nº 605/1949.	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.
9	221700030	001513-0	Art. 7 da Lei nº 605/1949.	Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.
10	221695648	131811-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.11.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g"	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à moradia familiar.

			e "h", e 31.23.11.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	
11	221698817	131342-8	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.
12	221695656	131371-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas. Falta de marmita e geladeira
13	221695664	131341-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores.
14	221698841	131810-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.9 e 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores.
15	221695672	131002-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31	Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.
16	221698850	131716-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.
17	221700056	131798-9	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	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. .
18	221698876	131714-8	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	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos.
19	221698884	131717-2	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.9, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica.

20	221698892	131555-2	Art. 13 da Lei no 5.889/1973, c/c item 31.12.39, da NR-31, com redação da Portaria n.º 2546/2011.	Deixar de promover treinamento para operadores de motosserra e/ou motopoda e/ou similares e/ou promover treinamento com carga horária menor que oito horas e/ou em desconformidade com o conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções.
21	221700129	131802-0	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.	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.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal deflagrada na tarde do dia 11/08/2021 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), na ocasião 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; 3 (três) Agentes da Polícia Federal; e, 3 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência, 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, na propriedade rural conhecida como “Fazenda Muzungo”, acima identificada.

A ação se iniciou por força de informações recebidas pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), no intuito de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como de averiguar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11023444-8. A demanda correspondente consta na Notícia de Fato nº 00175.2021.18.002/8, encaminhada pela Procuradoria do Trabalho no Município de Luziânia/GO e teve como fundamento as informações contidas em Relatório Técnico elaborado a partir da visita ao local de uma equipe do Centro de Referência Especializada de Assistência Social (CREAS) da cidade de Formosa/GO.

O estabelecimento rural contava com 2 (dois) trabalhadores empregados, quais sejam:

██████████ admitido em 19/03/2015. Durante a inspeção, foram entrevistados os trabalhadores e foram inspecionados os locais de trabalho e de moradia dos trabalhadores e de suas famílias.

G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA ENCONTRADAS

Ao longo da inspeção no estabelecimento rural, notadamente no local em que o empregado ██████████ vivia com a sua família, foram constatadas diversas irregularidades que, em conjunto, levaram o GEFM a concluir que o referido trabalhador rural estava prestando seus serviços em condições degradantes de trabalho e vida, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhadores à escravidão contemporânea. Essas irregularidades serão pormenorizadas nos tópicos “I” e “J” abaixo e dizem respeito tanto a afrontas à legislação trabalhista quanto a descumprimentos de questões relacionadas à segurança e à saúde dos envolvidos. Não obstante a oportuna pormenorização das situações irregulares, o presente tópico se propõe primeiro a retratar uma visão geral sobre o quadro de degradação encontrado pela fiscalização para, ao final, fazer menção a quais indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes, constantes do Anexo Único da Instrução Normativa (IN) nº 139/SIT/MTb, de 22/01/2018, foram vislumbrados no caso concreto em análise.

No momento da inspeção, a equipe de fiscalização verificou que o empregador havia disponibilizado um barraco de alvenaria, coberto com telhas de amianto e com piso parcialmente cimentado, para moradia de Itamar e de sua família, composta pela esposa, ██████████, e cinco filhos - ██████████ (16 anos), ██████████ (13 anos), ██████████ (8 anos), ██████████ (7 anos) e ██████████ (4 anos). Esse barraco tinha três divisões, a primeira, de aproximadamente 10 a 12 metros quadrados, era destinada a dormitório, então composta por

uma cama e um beliche; na cama, dormiam [REDACTED] e os três filhos menores e, no beliche, dormiam [REDACTED]. Porém, ainda que destinada a dormitório, havia mantimentos não perecíveis guardados no local. O segundo cômodo era destinado à cozinha e o terceiro cômodo estava praticamente inutilizado devido à estrutura precária do local e servia como depósito de roupas. Não havia instalação sanitária no local. O trabalhador [REDACTED] construiu, na parte externa do barraco, uma estrutura improvisada na tentativa de suprir parcialmente a ausência de instalação sanitária. Essa estrutura era fechada lateralmente com lona, telha de zinco e tecido e não tinha cobertura; nela, o trabalhador colocou um vaso sanitário e um cano de água. A família utilizava a água do cano para se banhar, contudo, como a água era fria, para dar banho nas crianças a água tinha que ser esquentada em um fogão à lenha. Não obstante haver um vaso sanitário, estava desativado pois não havia água encanada com pressão que permitisse sua utilização, nem fossa séptica para tratamento do esgoto, o qual se acumulava no entorno da instalação sanitária. Por todo o exposto, o trabalhador e a família utilizavam o mato para fazer as necessidades fisiológicas.

O barraco não possuía energia elétrica nem gerador. A família morava há mais de nove anos no local e utilizava velas ou candeia de óleo diesel para a iluminação. Não obstante, na semana anterior à da fiscalização, a EMFOL, empresa de mineração de calcário que fica na propriedade rural vizinha ao barraco, por intervenção do CREAS do município de Formosa/GO, passou a fornecer energia elétrica para o barraco, cuja instalação elétrica foi feita de forma precária pelo próprio trabalhador [REDACTED]. A instalação elétrica do barraco estava com a fiação exposta, sem proteção por eletrodutos, e era mantida de forma totalmente improvisada. Ainda, os soquetes das lâmpadas pendiam do teto e não havia interruptores.

O barraco destinado pelo empregador para moradia do trabalhador [REDACTED] e de sua família não apresentava condições satisfatórias de conservação, asseio e higiene. Os moradores relataram a presença frequente de cobras, escorpiões, ratos, baratas, e outros insetos no local, devido à sujidade e ausência de vedação. [REDACTED], esposa de [REDACTED], relatou que todos dormiam no mesmo cômodo para poder vigiar as crianças, pois encontrou cobras no interior do barraco e havia escorpiões nos buracos do piso. Ainda, não havia recipiente para coleta de lixo nas instalações citadas, o que contribuía para a sujidade.

Não havia local adequado para o preparo de refeições. As refeições do trabalhador e de sua família eram preparadas em fogareiro rústico à lenha dentro do barraco. Havia um fogão a gás, que era utilizado eventualmente, visto que a família não tinha condições financeiras para adquirir gás. Ainda, não havia local adequado para a conservação das refeições. A geladeira existente no barraco não funcionava e havia sido doada à família por trabalhadores da mineradora. Durante a inspeção, havia carne pendurada em um varal na parte externa do barraco, exposta à poeira advinda da mineração. [REDACTED] relatou que a carne fora adquirida por meio de uma doação que recebera na feira e tinha sido colocada para secar por não ter geladeira para conservá-la. Cumpre mencionar ainda que as roupas de cama e cobertores utilizados pela família também eram oriundos de doações.

Não havia local para a tomada de refeições e sequer havia mesas ou assentos apropriados para consumo dos alimentos com um mínimo de conforto. Dessa forma, eles consumiam suas refeições em pé no local de preparo de refeições ou utilizavam assentos improvisados na área externa do barraco, feitos de tábuas de madeira recortadas e postas sobre tocos de madeira.

Ocorre ainda que a área externa do barraco era de piso de terra batida e havia muita poeira no local, devido à proximidade do barraco com a empresa de extração de calcário. A distância entre o barraco e a grade que dividia a Fazenda da empresa de mineração era de aproximadamente 75 metros e a distância do barraco para o centro do canteiro de mineração era de aproximadamente 230 metros. Itamar e sua família relataram que utilizavam panos para cobrir o rosto na tentativa de diminuir a quantidade de poeira inalada advinda da empresa de mineração, como também relataram problemas respiratórios e outros problemas de saúde relacionados à exposição à poeira e ao consumo de água salobra. Cabe ressaltar que eles também sofriam com barulho constante proveniente da operação da mineradora, que funcionava ininterruptamente durante o dia e a noite.



Figura 1: Poeira visível próximo à grade que dividia a fazenda da EMFOL, no caminho entre a entrada da propriedade e o barraco do trabalhador.

À equipe de fiscalização, foi relatado que a água utilizada pelo trabalhador e sua família, até a semana anterior à inspeção no estabelecimento rural, era captada em poço artesiano localizado na área de mineração da empresa EMFOL, nos arredores da Fazenda conforme informado acima e era bastante salobra. Assim, durante mais de nove anos – desde a admissão do trabalhador [REDACTED] –, esta foi a água utilizada para ingestão, higiene pessoal e preparo de refeições. Poucos dias antes da fiscalização, após visita anterior de agentes do órgão municipal de assistência social, foi instalado encanamento, a partir de uma nascente próxima à sede da Fazenda.

Não havia armários para a guarda de roupas e objetos pessoais, de modo que os pertences da família estavam espalhados desordenadamente sobre o chão, pendurados em varais feitos de fios ou arames, sobre as camas ou ainda em mochilas e sacolas plásticas.

O empregador não fez a gestão de segurança e saúde do estabelecimento, não submeteu os trabalhadores a exames médicos ocupacionais, como também não forneceu equipamentos de proteção aos trabalhadores e materiais de primeiros socorros.

Como explicitado no tópico seguinte, o trabalhador [REDACTED], assim como o outro trabalhador que estava em atividade na propriedade, laboravam na mais completa informalidade. Além disso, mesmo trabalhando há mais de nove anos no local, [REDACTED] nunca havia tirado férias e nem recebido o 13º (décimo terceiro) salário.

A condição análoga à de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que o trabalhador foi submetido, as quais se enquadram nos seguintes indicadores de sujeição a condições degradantes, nos termos da citada IN 139/SIT/MTb:

INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÕES DEGRADANTES:

Item 2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

Item 2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

Item 2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

Item 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

Item 2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

Item 2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

Item 2.13 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

Item 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

Item 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

Item 2.17 Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

Item 2.19 Retenção parcial ou total do salário.

Além dos supracitados indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes, convém mencionar que, em análise do conjunto de irregularidades constatadas pelo GEFM, a conduta do empregador está ainda relacionada a outros indicadores mencionados no Anexo Único da Instrução Normativa nº 139/SIT/MTb, de 22/01/2018, quais sejam:

Item 3.2 Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

Item 3.4 Supressão do gozo de férias.

H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

O GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve os empregados [REDACTED] em atividade 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, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses trabalhadores executavam diversas atividades laborais na propriedade fiscalizada, tais como o trato com gado, a ordenha de vacas, o roço de juquira e a colocação e o conserto de cercas, entre outras atribuições.

Referida constatação se deu, primeiramente, a partir das informações obtidas pela equipe de fiscalização com esses trabalhadores, os quais relataram que estavam trabalhando sem qualquer formalização de um contrato de trabalho. Nesse sentido, seguem trechos das declarações do trabalhador [REDACTED] “(...) QUE trabalha na Fazenda Muzungo aproximadamente há 7 (sete) anos (...); QUE já trabalhou na fazenda Morro Azul e Macambira do Sr. Meroveu; QUE não trabalhava com Carteira de Trabalho anotada em nenhuma das fazendas; (...) QUE sempre trabalhou sem carteira assinada (...)”. Da mesma

forma, consoante o trabalhador [REDACTED], ele tinha Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), mas tal documento não estava anotado pelo empregador.

Essas informações foram corroboradas pelo próprio empregador, como pode ser observado nas seguintes passagens de suas declarações prestadas ao GEFM: “(...) Que, na presente propriedade, Fazenda Muzungo, há dois trabalhadores, quais sejam, [REDACTED] [REDACTED], que possuem parentesco de irmãos; Que os dois empregados são vaqueiros, fazem roça e arrumam cerca, além dos demais serviços gerais; (...) Que nenhum empregado é “fichado”; Que o [REDACTED] já executa há atividades para o depoente há mais 20 (vinte) anos, sendo que tal empregado já executou atividades em outra fazenda do depoente; Que o Sr [REDACTED] já executa ininterruptamente serviços há mais de 07 (sete) anos; Que o empregado [REDACTED] executa trabalho para o depoente há uns 08 (oito) anos; (...) Que o [REDACTED] executa atividades ininterruptas há mais ou menos 05 (cinco) anos (...)”.

A par de todas essas indicações no sentido de que os referidos trabalhadores laboravam para o empregador sem vínculo empregatício formalizado, cumpre citar que, em pesquisas realizadas por meio dos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, também não foram encontradas informações acerca da formalização dos vínculos em cadastros e sistemas oficiais como CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) e eSocial (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas).

Não restaram dúvidas no tocante à caracterização da relação de trabalho entre os dois trabalhadores e o empregador como típica relação de emprego, uma vez que estavam presentes todos os requisitos fático-jurídicos inerentes ao reconhecimento do vínculo empregatício entre eles.

Com efeito, os dois trabalhadores desempenhavam seus serviços de modo pessoal, isto é, não podiam se fazer substituir por terceiros no seu labor diário. Eles laboravam de forma onerosa, já que visavam a percepção de contraprestação pecuniária pelo labor prestado. De acordo com as informações obtidas pelo GEFM, o trabalhador [REDACTED] recebia um salário no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) por semana de trabalho, enquanto o trabalhador [REDACTED] recebia R\$ 1100,00 (mil e cem reais) em pagamento único mensal.



Constatou-se, outrossim, que os rurícolas trabalhavam de maneira habitual e com expectativa de repetibilidade em tarefas indispensáveis ao desenvolvimento da atividade econômica que era regularmente explorada pelo empregador em sua propriedade. Consoante as informações obtidas junto a [REDACTED] ele trabalhava das 7h às 17h, de segunda a sábado e, eventualmente, aos domingos, dias em que tirava leite quando o irmão [REDACTED] não podia trabalhar por algum motivo. Já no que se refere ao [REDACTED], este informou à fiscalização que trabalhava todos os dias da semana, das 6h às 11h e das 13h às 19h.

Cumprir destacar ainda que os trabalhadores cumpriam ordens diretas emanadas do empregador, o qual direcionava pessoalmente a execução dos trabalhos e se fazia presente com frequência no estabelecimento rural. Era ele quem efetuava os pagamentos dos salários e era visto como autoridade máxima do empreendimento. Constatou-se, inclusive, que o Sr. Meroveu havia estado na fazenda no dia da inspeção, pela manhã, antes que o GEFM chegasse à propriedade. Registre-se também que, segundo informou a esposa do trabalhador [REDACTED], o empregador comparecia praticamente todos os dias ao local.

Por fim, insta salientar que o empregador, quando consultado durante a fiscalização, declarou que não havia efetuado 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, exigência incontornável inscrita no parágrafo 6º do mencionado art. 14-A da Lei nº 5.889/73 para a existência da contratação de empregado rural por pequeno prazo.

I) DA DESCONSIDERAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL EM RAZÃO DE INFORMAÇÕES FALSAS

No curso da ação fiscal, foram identificadas várias informações inverídicas em acordo extrajudicial trabalhista, homologado judicialmente, firmado na tentativa de dar quitação a direitos trabalhistas, motivo pelo qual o GEFM não considerou os termos do referido documento ao calcular as verbas remuneratórias e indenizatórias a que o trabalhador

envolvido fazia jus. O empregador havia firmado acordo com o empregado [REDACTED] dando quitação de verbas trabalhistas em nome de empresa urbana na qual o trabalhador nunca teve vínculo, em período distinto daquele trabalhado na fazenda e a própria rescisão de fato não foi feita, pois o trabalhador continuou realizando suas atividades normais no estabelecimento rural.

De acordo com as declarações obtidas com o trabalhador, quando ele tomou conhecimento de que sua CTPS, que estava em posse do empregador, ainda não havia sido anotada, ele procurou um advogado para a defesa dos seus direitos. Ainda consoante as informações prestadas por [REDACTED], teria sido realizado um acordo para que a questão não fosse levada à Justiça do Trabalho, que representaria a quitação dos últimos 5 anos nos quais o trabalhador estava trabalhando sem registro. O empregado reportou também à fiscalização que tinha assinado algum documento quando foi feito o acordo, mas que sequer havia ficado com uma cópia desse documento.

O Sr. Meroveu, por sua vez, ao ser ouvido pela equipe de fiscalização no dia 11/08/2021, disse que de fato havia celebrado um acordo com o empregado [REDACTED], registrando a CTPS do trabalhador, mas que mesmo assim o empregado continuava a executar suas atividades na propriedade rural inspecionada. O empregador informou também que [REDACTED] trabalhava para ele há cerca de 8 (oito) anos, embora em um segundo momento tenha mencionado que o trabalhador executava atividades ininterruptas há aproximadamente 5 anos.

O GEFM teve acesso à petição inicial que deu ensejo ao processo de Homologação da Transação Extrajudicial nº 0010510-63.2021.5.18.0211, bem como à respectiva sentença homologatória. Analisando-se a peça inaugural, observou-se que nela houve a identificação do Sr. [REDACTED] como reclamante e a da empresa TALISMÃ VEÍCULOS LTDA – ME (CNPJ 06.069.514/0001-80), representada pelo sócio Meroveu José Caixeta, como reclamada, embora ambos tenham atuado como requerentes no processo por meio dos respectivos advogados. Da petição constam as informações de que o trabalhador havia sido contratado pela referida empresa para exercer a função de serviços gerais em 01/01/2018,

percebendo como remuneração o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) mensais e que havia sido dispensado do trabalho no dia 05/07/2021.

Em sentença de 12 de agosto de 2021, o acordo extrajudicial foi homologado pela Vara do Trabalho de Formosa/GO. Nessa mesma data, foi feita reunião em Formosa/GO na sede do escritório de advocacia do advogado Ítalo [REDACTED], onde estavam presentes o trabalhador [REDACTED], sua esposa [REDACTED], o empregador Meroveu José Caixeta, o advogado [REDACTED], o Defensor Público Federal [REDACTED], o Procurador do Trabalho [REDACTED] e os 7 (sete) Auditores Fiscais do Trabalho que integravam a equipe do GEFM. Durante a reunião o empregador Meroveu José Caixeta e o empregado [REDACTED] foram questionados pela equipe de fiscalização se de fato teria havido vínculo dele com a empresa Talismã. Foi questionado inicialmente ao trabalhador [REDACTED] e logo em seguida ao sr. Meroveu quantos dias o trabalhador rural teria laborado na concessionária de veículos TALISMÃ VEÍCULOS LTDA. Tanto o empregador Meroveu quanto o trabalhador [REDACTED] reconheceram que o vínculo nunca existiu e que [REDACTED] não tinha trabalhado nenhum dia na referida empresa.

Nessa mesma ocasião, o empregador reconheceu que o trabalhador sempre exercera atividades de natureza rural em suas propriedades, tendo restado incontroverso que tais tarefas eram desempenhadas de forma ininterrupta desde o dia 01/01/2012.

Em face de todo o exposto, não restaram dúvidas de que diversas informações falsas foram levadas a juízo com a proposição da ação de jurisdição voluntária para a homologação do citado acordo. A primeira delas diz respeito aos sujeitos da relação, uma vez que foi dado conhecimento ao juiz do caso de que se tratava de uma relação de emprego entre uma concessionária de veículos e um trabalhador que lhe prestava serviços gerais, levando a crer que este estava enquadrado como um trabalhador urbano, pelo que não se lhe aplicaria qualquer legislação específica direcionada aos rurícolas. A segunda informação inverídica levada a juízo se refere à data de admissão do trabalhador, informada como ocorrida no dia 01/01/2018, quando o correto seria o dia 01/01/2012. Por fim, também houve manifestação desconexa da verdade ao se comunicar ao magistrado que o vínculo empregatício havia

chegado ao seu encerramento em 05/07/2021, ao passo que no mundo dos fatos o trabalhador continuava a prestar o mesmo trabalho em prol do empregador após aquela data.

Cumpra mencionar que a situação narrada revela a existência de fortes indícios da ocorrência, em tese, da conduta proibida que caracteriza o crime de fraude processual, previsto no Capítulo III do Código Penal, que trata Dos Crimes Contra a Administração da Justiça.

O artigo 347 do Código Penal assim define o tipo penal da fraude processual:

Art. 347 - Inovar artificiosamente, na pendência de processo civil ou administrativo, o estado de lugar, de coisa ou de pessoa, com o fim de induzir a erro o juiz ou o perito:

Pena - detenção, de três meses a dois anos, e multa.

Parágrafo único - Se a inovação se destina a produzir efeito em processo penal, ainda que não iniciado, as penas aplicam-se em dobro.

No caso concreto foi levado ao judiciário acordo extrajudicial com conteúdo ideologicamente falso para que fosse homologado judicialmente, com o fim de induzir o juiz ao erro. Verificou-se que o acordo extrajudicial feito entre a empresa TALISMÃ VEÍCULOS LTDA, representada pelo seu sócio Meroveu, e o empregado [REDACTED] continha informações falsas e acabou levando o juiz a erro, homologando um contrato de trabalho inexistente. A sentença judicial acabou homologando o suposto contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa, com vigência informada de 01/01/2018 a 05/07/2021, mas que em verdade visava ocultar o real vínculo de emprego de [REDACTED] junto à Fazenda Muzungo, iniciado em 01/01/2012 e encerrado após a intervenção do GEFM, em 11/08/2021. No acordo extrajudicial homologado pela justiça. após o juiz ter sido levado a erro, além da quitação das verbas trabalhistas foi solicitado e concedido pelo juízo que fosse emitida Certidão Narratória para fins de saque de seguro-desemprego.

Importante ainda esclarecer que a possível fraude intentada fez transparecer outros indicadores presentes no Anexo Único da IN 139/SIT/MTb, na parte em que esse normativo aborda a questão da submissão de trabalhador a trabalhos forçados. Trata-se dos seguintes indicadores:

Item 1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas;

Item 1.7 Induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido.

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Falta de registro dos empregados.

Descrito no tópico “H” do relatório.

2. Não pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

A irregularidade ocorreu porque o empregador deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado [REDACTED], tendo descumprido a obrigação prevista no art. 459, § 1º, da CLT.

A situação irregular se deu porque, de acordo com as informações obtidas junto ao trabalhador e confirmadas pelo empregador, os pagamentos mensais ocorriam sempre por volta do dia 19 de cada mês. Observa-se que, como o trabalhador foi admitido no décimo nono dia do mês de março de 2015, o empregador adotou a praxe de pagá-lo apenas em torno do décimo nono dia de todos os meses seguintes, ao passo que o correto teria sido o pagamento proporcional pelos dias trabalhados no mês da admissão até o quinto dia útil do

mês de abril de 2015 para, a partir daí, remunerar o empregado de mês em mês pelos dias de serviço prestado, respeitando sempre o prazo indicado como imperioso pela legislação.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592021/24 a apresentar, entre outros documentos, os recibos de pagamento de salários dos empregados ou comprovantes de depósito em conta contendo individualização do crédito (retorno bancário), do período compreendido entre agosto de 2016 e agosto de 2021. Entretanto, ao comparecer à Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal (SRTb/DF) para a apresentação dos documentos, no dia 17/08/2021, às 09h, ele nada trouxe à fiscalização relativamente a recibos de pagamento de salários.

Cabe mencionar também que o empregador, em suas declarações à equipe de fiscalização, indicou que os seus empregados recebiam salários sem a assinatura de recibo e que, de tempos em tempos ele realizava acertos com o trabalhador [REDACTED] e mantinha recibos desses acertos. Entretanto, ele informou que o último acerto com esse obreiro tinha sido realizado havia quatro ou cinco anos. De toda forma, como não foram apresentados tais recibos no dia 17/08/2021, o Sr. Meroveu foi notificado novamente a apresentá-los, dessa vez via correio eletrônico e até o dia 18/08/2021, com a entrega do Termo de Registro de Inspeção Nº 358959/2021.24/MTP/SIT/DETRAE/GEFM. Houve então a apresentação de um único recibo, datado de 31/01/2011, que faz referência a outro período trabalhado pelo empregado em prol do empregador – de 31/01/2006 a 31/01/2011 -, período esse não abrangido pela fiscalização em curso.

3. Falta de formalização de recibos de pagamento.

O Sr. Meroveu efetuava o pagamento do salário de seus empregados, sem a devida formalização do recibo, descumprindo a obrigação prevista no art. 464 da CLT.

Como mencionado no subtópico anterior, o próprio empregador informou à fiscalização que os empregados recebiam salário sem assinatura de recibo. Reitere-se que, notificado por meio da NAD nº 3589592021/24 a apresentar os recibos de pagamento de salário dos seus dois empregados, o empregador não trouxe tais documentos à fiscalização. .

4. Não pagamento do 13º salário até o dia 20 de dezembro de cada ano.

O empregador deixou de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário de seus empregados até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º, da Lei nº 4.749/65.

Com efeito, de acordo com as informações obtidas pela equipe de fiscalização junto aos trabalhadores [REDACTED], eles nunca haviam recebido nenhum pagamento a título de gratificação natalina em todo o período em que vinham laborando continuamente em prol do empregador. Esse fato foi confirmado pelo empregador que, ao mencionar perante o GEFM que de tempos em tempos realizava acertos com os trabalhadores, indicou que esses supostos pagamentos denotavam algum tipo de compensação pela supressão de direitos desses trabalhadores, a exemplo da não quitação do décimo terceiro salário devido no tempo oportuno.

E, de fato, pela análise do único recibo desses acertos que foi apresentado pelo empregador à fiscalização, aquele citado no subtópico I.3 e atinente a período não abrangido pela ação fiscal em curso, observa-se que nele existe a indicação do pagamento de parcelas de 13º ao trabalhador [REDACTED] relativas ao ano do acerto (2011) e aos cinco anos anteriores.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592021/24 a apresentar, entre outros documentos, os recibos de pagamento do décimo-terceiro do período compreendido entre agosto de 2016 e agosto de 2021. Entretanto, ao comparecer à Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal (SRTb/DF) para a apresentação dos documentos, no dia 17/08/2021, às 09h, ele nada trouxe à fiscalização relativamente a tais recibos de quitação da gratificação natalina.

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

Pelos mesmos fundamentos expostos no subtópico anterior, o GEFM constatou que o Sr. Meroveu deixou de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário de seus empregados, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelos seus dois empregados no mês anterior, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 2º, caput, da Lei nº 4.749/65.

6. Não concessão aos empregados de férias anuais a que fizeram jus.

Constatou-se que o empregador não concedeu férias anuais a que seus empregados fizeram jus, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 129 da CLT.

Com efeito, de acordo com as informações obtidas pela equipe de fiscalização junto aos trabalhadores [REDACTED] eles nunca haviam gozado de férias em todo o período em que vinham laborando continuamente em prol do empregador. Esse fato foi confirmado pelo empregador que, ao mencionar perante o GEFM que de tempos em tempos realizava acertos com os trabalhadores, indicou que esses supostos pagamentos denotavam algum tipo de compensação pela supressão de direitos desses trabalhadores, a exemplo da não concessão das férias anuais a que eles faziam jus e da consequente falta de quitação das respectivas parcelas salariais devidas, nelas incluído o terço constitucional de férias.

E, de fato, pela análise do único recibo desses acertos que foi apresentado pelo empregador à fiscalização, aquele citado no subtópico I.3 e atinente a período não abrangido pela ação fiscal em curso, observa-se que nele houve a indicação do pagamento de parcelas de férias adquiridas pelo trabalhador [REDACTED] entre 31/01/2006 e 31/01/2011.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592021/24 a apresentar, entre outros documentos, os avisos e recibos de férias dos empregados, atinentes ao período transcorrido entre agosto de 2016 e agosto de 2021. Entretanto, ao comparecer à Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal (SRTb/DF) para a apresentação dos documentos, no dia 17/08/2021, às 09h, ele nada trouxe à fiscalização relativamente à documentação comprobatória de concessão das férias.

7. Não concessão do repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

O empregador deixou de conceder aos 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.

Essa constatação se deu, primeiramente, a partir das informações obtidas pela equipe de fiscalização junto aos trabalhadores [REDACTED]. O primeiro deles informou que trabalhava todos os dias da semana e que só tinha um dia de folga no mês, dia esse em que podia sair da fazenda e ir até a cidade de Formosa/GO para comprar alimentos e resolver outras questões pessoais. Já o trabalhador [REDACTED] disse que costumava trabalhar de segunda a sábado, mas que eventualmente também laborava aos domingos.

O empregador, por sua vez, quando ouvido pelo GEFM, declarou que aos domingos havia revezamento de tirar leite das vacas pelos dois empregados. Quando da apresentação dos documentos solicitados na NAD nº 3589592021/24, ele afirmou também que geralmente efetua o pagamento do salário mensal do empregado [REDACTED] por volta do dia 19 de cada mês e que o trabalhador, com o pagamento em mãos, tira somente dois ou três dias de folga no mês, quando vai até a cidade para fazer suas compras.

Em face do exposto, tem-se como incontroverso o fato de que era comum os trabalhadores exercerem atividades laborais por vários dias subsequentes sem que usufríssem do descanso semanal após o sexto dia seguido de trabalho. Nesses casos, quando concedida a folga aos obreiros, a mesma se dava após 7 (sete) ou mais dias consecutivos de labor o que, segundo a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, viola até mesmo a Constituição Federal, em seu art. 7º, XV (OJ-SDI1-410 do TST).

8. Não pagamento da remuneração correspondente ao repouso semanal.

Durante os procedimentos de fiscalização, verificou-se que o empregador deixou de pagar ao empregado [REDACTED] a remuneração, a que fazia jus, correspondente ao repouso semanal, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949.

De acordo com as informações obtidas pela equipe de fiscalização junto a esse trabalhador, ele recebia pagamentos semanais pelos trabalhos realizados de segunda-feira a sábado e, quando não trabalhava em algum desses dias da semana, tinha descontado pelo empregador exatamente o equivalente ao salário de um dia de trabalho.

Na prática, como o trabalhador recebia a quantia de R\$ 300,00 por seis dias de trabalho e tinha descontado um sexto desse valor para cada falta na semana, o empregador pagava o equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) pelo dia trabalhado. Dessa forma, pode-se concluir que o ajuste entre eles levava em conta uma remuneração pautada no dia laborado com periodicidade de pagamento semanal, remuneração essa que não englobava nenhum valor a título de descanso semanal.

Em outras palavras, caso a remuneração de R\$ 300,00 englobasse o valor relativo ao descanso semanal, havendo falta injustificada ao serviço, o valor de desconto seria de R\$ 42,85 (quarenta e dois reais e oitenta e cinco centavos), resultado da divisão entre o divisor 300 e o dividendo 7, referente aos sete dias da semana. Cabe ainda mencionar que, na hipótese de falta sem motivo justificado, a própria remuneração do descanso semanal não seria devida, pelo que, no fim das contas, o empregador poderia descontar R\$ 85,71 (oitenta e cinco reais e setenta e um centavos), sendo R\$ 42,85 pelo dia da falta e R\$ 42,85 pela não remuneração do descanso semanal em razão da falta na semana anterior.

Voltando ao caso em análise, demonstrado que [REDACTED] trabalhava de fato por dia, tem-se que, segundo a redação do art. 7º, alínea “a” da Lei 605/1949, a remuneração do repouso semanal deveria corresponder à de um dia de serviço. Portanto, em cada semana em que trabalhou de segunda a sábado, deveria ele ter recebido R\$ 50,00 a mais pelo direito de ter remunerado o seu dia de descanso semanal.

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

1. Descumprimento de obrigações relativas à moradia familiar.

O item 31.23.11.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) determina que sempre que o empregador rural ou equiparado fornecer aos trabalhadores moradias familiares estas deverão possuir: a) capacidade dimensionada para uma família; b) paredes construídas em alvenaria ou madeira; c) pisos de material resistente e lavável; d) condições sanitárias adequadas; e) ventilação e iluminação suficientes; f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries; g) poço ou caixa de água protegido contra contaminação; h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço.

A equipe de fiscalização constatou que o empregador descumpriu o item 31.23.11.1, alínea “a”, que determina que a moradia familiar deve ser dimensionada para uma família. Verificou-se que o barraco disponibilizado para que o trabalhador [REDACTED] morasse com sua família não era dimensionado para a família que ali habitava. Como já mencionado, no barraco residiam o trabalhador, sua esposa e cinco filhos e dentro dele havia apenas três divisões: um cômodo era a cozinha, o outro cômodo era utilizado para guarda de objetos pessoais e roupas e havia um único cômodo que servia como dormitório, no qual tinha uma cama de casal na qual dormiam [REDACTED] e os três filhos mais novos. No quarto, havia ainda um beliche no qual dormiam os dois filhos mais velhos, [REDACTED]. No quarto, não havia nenhum móvel, somente a cama e o beliche, justamente porque se tratava de um cômodo muito pequeno. Porém, nesse mesmo local que servia de dormitório, o trabalhador ainda improvisou uma tábua de madeira suspensa na parede para a guarda de mantimentos não perecíveis. O barraco nitidamente não comportava adequadamente uma família com 7 pessoas.



Figuras 2 e 3: Visão geral da cozinha e do cômodo usado para guarda de objetos pessoais e roupas.

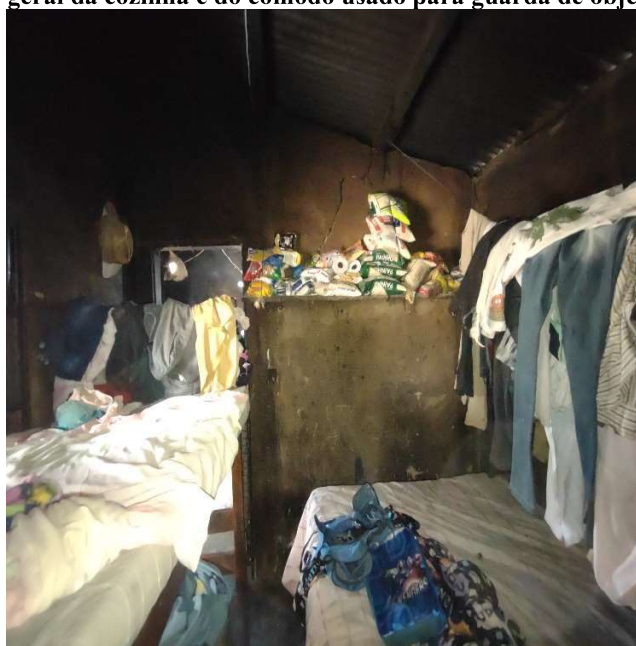


Figura 4: Visão geral do quarto onde dormiam o trabalhador e toda sua família.

A alínea “b” do item 31.23.11.1 determina que as paredes devem ser construídas em alvenaria ou madeira. O barraco era construído em alvenaria, mas as paredes possuíam diversas rachaduras que poderiam colocar em risco os moradores do local, além de não prover uma adequada vedação.



Figura 5: Parede com extensa rachadura na parte externa do barraco.

A alínea “c” do item 31.23.11.1 determina que o piso deve ser de material resistente e lavável, no entanto, o empregador descumpriu tal determinação, tendo em vista que o piso, em que pese ser de cimento, estava cheio de buracos. [REDACTED], esposa de [REDACTED] relatou que todos dormiam no mesmo cômodo para poder vigiar as crianças, pois encontrou cobras no interior do barraco e havia escorpiões nos buracos do piso. Foram colocados ainda cobertores sobre os buracos existentes nos pisos para tapá-los e não deixar a sujeira dos buracos expostas.



Figuras 6 e 7: Buracos no piso do barraco.

A alínea “d” do item 31.23.11.1 determina que a moradia deva ter condições sanitárias adequadas. Esta determinação também foi descumprida tendo em vista que a casa não tinha condições sanitárias adequadas em razão da falta de instalações sanitárias e de lavatórios, isso sem falar na grande quantidade de poeira que havia no local em razão do barraco estar situado ao lado da empresa de extração de calcário EMFOL. A área externa do barraco era de piso de terra batida e havia muita poeira no local. Ainda, não havia recipiente para coleta de lixo nas instalações citadas, o que contribuía para a sujeira. O lixo era juntado e queimado no entorno do barraco.



Figura 8: Piso de terra batida na área externa do barraco com lixo depositado em local inadequado.

Quanto à alínea “e” do item 31.23.11.1 que determina que a moradia deve possuir ventilação e iluminação suficientes, é preciso lembrar que, até a semana anterior à fiscalização, o barraco não possuía iluminação elétrica nem gerador e que a instalação elétrica que havia no local tinha sido feita de forma precária pelo próprio trabalhador [REDACTED] Foram

feitos buracos na parede externa para a entrada do fio de eletricidade e buracos no interior do barraco para a passagem dos fios elétricos de um cômodo para os cômodos vizinhos.



Figura 9: Buraco feito na parede da cozinha para a passagem da fiação elétrica.

Já a alínea “f” do item 31.23.11.1, que determina que a moradia familiar deva ter cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries, também não foi cumprida pelo empregador, na medida em que o barraco tinha vários buracos na cobertura de telhas Brasilit (amianto), o que fazia com que houvesse goteiras em dias de chuva. [REDACTED] declararam que, quando chovia, molhava muito no interior do barraco, pois as telhas brasilit estavam velhas, quebradas e os caibros estavam selados, de modo que algumas vezes as roupas manchavam muito por causa das goteiras.



Figura 10: Buraco na cobertura de telhas de amianto.

O item 31.23.11.1, alínea “g”, determina que as moradias coletivas devam ter poço ou caixa de água protegido contra contaminação. Até a semana anterior à inspeção no estabelecimento rural, a água era captada em poço artesiano localizado na área de mineração da empresa EMFOL, nos arredores da Fazenda conforme já informado. A água não era adequadamente protegida de contaminação, sendo bastante salobra. Tal situação perdurou por 9 anos, de 2012, data de admissão do trabalhador [REDACTED] até a semana anterior à fiscalização. Poucos dias antes da fiscalização, após a intervenção do órgão municipal de assistência social, foi instalado encanamento, a partir de uma nascente próxima à sede da Fazenda. Entretanto, no momento da inspeção, verificou-se que não havia uma caixa d’água no local.

Já o item 31.23.11.1, alínea “h”, determina que a moradia familiar deve possuir fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço. No local, não havia qualquer rede de esgoto. Havia uma pia na cozinha, e a água com os restos de comida caíam ao lado da casa em uma caixa de cimento aberta, sendo necessário a limpeza manual destes dejetos que ficavam nesta caixa. Já ao lado da instalação sanitária improvisada construída pelo trabalhador [REDACTED] como não havia uma fossa séptica para tratamento de esgoto, este se acumulava no entorno da instalação sanitária.



Figura 11: Caixa de cimento aberto onde era depositada a água com dejetos advindos da pia da cozinha.

2. Não disponibilização de local para refeição aos trabalhadores.

Observou-se que o empregador não disponibilizava locais para refeição ao trabalhador [REDACTED], de modo que vinha descumprindo a obrigação prevista no item 31.23.1, alínea "b", da NR-31.

As refeições do trabalhador eram preparadas em fogareiro rústico à lenha dentro do barraco em que vivia com sua família. No entanto, não havia local para a tomada de refeições e sequer havia mesas ou assentos apropriados para consumo dos alimentos com um mínimo de conforto. Dessa forma, o trabalhador consumia suas refeições em pé no local de preparo de refeições ou utilizava assentos improvisados na área externa do barraco, feitos de tábuas de madeira recortadas e postas sobre tocos de madeira. Reitere-se que a área externa do barraco era de piso de terra batida e havia muita poeira no local, devido à proximidade do barraco com a empresa de extração de calcário EMFOL.



Figura 12: Banquinho improvisado na área externa do barraco.

3. Ausência de local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.

Constatou-se que o empregador não disponibilizava local ou recipientes para que os trabalhadores guardassem e conservassem suas refeições em condições higiênicas, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.4.2 da NR-31.

Não havia um local próprio para a guarda das refeições que eram preparadas pelos trabalhadores. As refeições do trabalhador [REDACTED] e de sua família eram preparadas pela esposa [REDACTED] em fogareiro rústico à lenha instalado dentro do barraco. O local utilizado para preparo de refeições era muito sujo em virtude da fuligem do fogão à lenha que estava impregnada em toda a parede e do pó de calcário proveniente da mineradora de calcário circunvizinha ao barraco. Não havia no local recipientes térmicos ou geladeira para a guarda dos alimentos e das refeições preparadas. No barraco, havia uma geladeira que não funcionava e havia sido doada à família por trabalhadores da mineradora.



Figura 13: Geladeira inutilizável encontrada na cozinha do barraco.

Diante da ausência de recipientes para a guarda das refeições em condições higiênicas, as refeições, após preparadas, eram deixadas, sem qualquer refrigeração, em cima do fogão dentro das panelas nas quais foram preparadas. Sobre estas panelas eram colocados panos para tentar evitar que moscas e outros insetos tivessem acesso aos alimentos. A refeição feita para o almoço ficava em cima do fogão sem qualquer tipo de refrigeração e em condições inadequadas de conservação até o período da janta. Caso sobrasse alguma comida preparada no almoço e não consumida inteiramente na janta, tal alimento ficaria até o dia seguinte sem refrigeração, dentro das panelas em cima do fogão.



Figura 14: Pedacos de carne deixados em panela sobre o fogão.

Como já citado, até a semana anterior à da fiscalização não havia nem mesmo energia elétrica no barraco, o que impossibilitava o uso de geladeira no barraco caso o eletrodoméstico estivesse funcionando. Tendo em vista que não havia geladeira em funcionamento no local, o trabalhador e a família eram obrigados a salgar a carne e colocar

no sol para tentar minimizar a decomposição do alimento. No momento da inspeção, verificou-se a existência de pedaços de carnes pendurados na área externa da casa, sobre o arame farpado da cerca. Essa carne estava exposta à poeira proveniente da mineradora de calcário. Além disso, havia moscas pousadas sobre a carne. Além das carnes penduradas na cerca, havia ainda outras carnes picadas que estavam ao sol, dentro de uma fôrma de metal, também expostas à poeira advinda da mineração e a moscas e insetos. Esta carne que estava fora da refrigeração era oriunda de uma doação que [REDACTED] recebera na feira. A ausência de geladeira impedia ainda que o trabalhador e sua família pudessem refrigerar outros tipos de alimentos perecíveis, tais como frutas, verduras, leite ou ter a oportunidade de beber água gelada. Não foi disponibilizado ainda qualquer recipiente para a conservação de alimentos, tais como marmitas térmicas.



Figuras 15 e 16: Pedaços de carne deixados ao Sol, sobre cerca e em recipiente de metal.

Não havia armários para guarda dos mantimentos, de forma que estes eram armazenados sobre estruturas improvisadas feitas de tábuas de madeiras, inclusive no cômodo destinado a dormitório do trabalhador, da esposa e dos cinco filhos.



Figura 17: mantimentos e outros itens sendo armazenados no interior do quarto onde dormia toda a família.

4. Falta de instalações sanitárias.

Verificou-se que o Sr. Meroveu José Caixeta não disponibilizou instalação sanitária ao trabalhador [REDACTED] e à sua família, tendo desobedecido ao comando contido no artigo 13 da Lei nº 5.889/1973, combinado com o item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, os quais aduzem respectivamente que: "Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social", e "O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de: a) instalações sanitárias".

Para suprir a falta de instalação sanitária, o trabalhador Itamar construiu uma estrutura improvisada na parte externa da casa. Tal estrutura improvisada não possuía qualquer cobertura e foi fechada lateralmente com lona e telhas de zinco. Além disso, possuía uma lateral feita de tecido que servia como uma “porta”. Dentro deste cercado feito de lona, tecido

e telhas de zinco, o trabalhador colocou cano cuja água era utilizada pela família para se banhar. Contudo, como a água era fria, para dar banho nas crianças era necessário esquentá-la no fogão à lenha e utilizar de uma bacia.



Figura 18: Visão externa da estrutura improvisada pelo trabalhador; Figura 19: Cano e a água utilizados para o banho.

No local, também foi instalado um vaso sanitário que, no momento da inspeção, estava entupido, cheio de fezes. Foi puxada a descarga e o vaso continuou entupido porque não havia água encanada com pressão que permitisse a utilização do aparelho sanitário. Como já mencionado anteriormente, sequer havia fossa séptica para tratamento do esgoto, o qual se acumulava no entorno da instalação sanitária. Em face de todo esse quadro de privação, o trabalhador e a família utilizavam o mato para fazer as necessidades fisiológicas de excreção e micção.

Ressalte-se que essa situação expunha o trabalhador e seus familiares, principalmente quando do ato de excreção, a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, principalmente cobras e escorpiões que eram vistos com muita frequência no local. Ainda, expunha o trabalhador e familiares a risco de contaminações e irritações dérmicas diversas devido ao contato com fezes humanas, e com a vegetação, insetos e animais do local, além de não proporcionar aos mesmos a adequada privacidade.



Figura 20: Visão do vaso sanitário com a caixa de descarga no interior da estrutura improvisada;

Figura 21: Momento em que se tentava acionar sem sucesso a descarga, mostrando o entupimento do aparelho sanitário.

Não havia ainda lavatórios no local. A ausência de lavatório com água limpa e material para higienização não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que concorria para o risco do empregado e seus familiares prejudicados contraírem infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

Ainda, registre-se que as informações foram corroboradas pelo próprio empregador, como pode ser observado nas seguintes passagens de suas declarações prestadas ao GEFM: “(...) Que hoje não há instalação sanitária na residência do empregado [REDACTED] Que atualmente tem uma “casinha” do lado de fora da residência; Que o banheiro da casa do [REDACTED] se trata de um cercadinho improvisado; Que, se precisarem, tem de usar o banheiro da casa do empregado [REDACTED] Que a casa do empregado [REDACTED] é de aproximadamente de 300 m de caminhada pelo pasto, sem iluminação artificial (...)”. No ponto, cabe ressaltar que a casa do empregado [REDACTED] estava a mais de 600 metros, em linha reta, do barraco em que [REDACTED] e sua família viviam, como pode ser visto na figura 22, abaixo.



Figura 22: Distância de aproximadamente 629m em linha reta do barraco até a casa do empregado [REDACTED].

Dessa forma, verificou-se que o trabalhador [REDACTED] e sua família estavam privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com

fezes humanas que, em vez de terem destinação adequada em sistema de esgoto ou fossa, ficavam expostas no entorno do barraco em que moravam, favorecendo a presença de insetos vetores de doenças e a ocorrência de contaminação por doenças de veiculação oral-fecal, como as causadas por enterobactérias patogênicas, poliovírus, enterovírus, vírus da hepatite A, entre outros.

5. Descumprimento de obrigação relativa à disponibilização de água potável.

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, ao trabalhador [REDACTED], água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, contrariando o dispositivo 31.23.9 da NR-31.

À equipe de fiscalização, foi relatado que a água utilizada pelo trabalhador, até a semana anterior à inspeção no estabelecimento rural, era captada em poço artesiano localizado na área de mineração da empresa EMFOL, nos arredores da Fazenda conforme já informado no presente relatório. Segundo os relatos, a água fornecida era bastante salobra. Assim, durante mais de nove anos – desde a admissão do trabalhador –, esta foi a água utilizada, pelo trabalhador e sua família, para ingestão, higiene pessoal e preparo de refeições. Poucos dias antes da fiscalização, após visita anterior de agentes do CREAS do Município de Formosa/GO, foi instalado encanamento, a partir de uma nascente próxima à sede da Fazenda.

Registre-se ainda que não foi apresentado nenhum laudo de potabilidade pelo empregador, ainda que devidamente notificado (Notificação para Apresentação de Documentos NAD nº 3589592021/24), atestando a adequação da água para o consumo humano. Não havia evidências sequer da adoção de outras medidas que conferissem algum tipo de tratamento da água captada, por meio de processo de purificação química ou física da água consumida, nem mesmo pela simples realização da fervura, ou pela utilização da solução de Hipoclorito de Sódio, nas proporções orientadas pelo Ministério da Saúde. Desta

maneira, não havia como aferir se a água consumida pelos trabalhadores estava isenta de bactérias, vírus ou parasitas, ou se apresentava algum contaminante de origem química.

Nota-se que as atividades realizadas no estabelecimento rural eram realizadas a céu aberto, com exposição ao sol e em clima predominantemente seco. Considerando a presença destas condições, torna-se imprescindível a adequada reposição hídrica para a preservação da saúde do trabalhador, que deveria ser garantida pelo empregador através de um acesso fácil e sistemático à água potável e fresca nos locais de trabalho. A adoção destas medidas contribui para prevenção do adoecimento decorrente de desidratação.

6. Inexistência de avaliações dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores.

Verificou-se que o Sr. Meroveu José Caixeta deixou de realizar as avaliações de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, e como corolário, deixou de implementar ações de prevenção e proteção que garantissem que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos fossem seguros e estivessem em conformidade com as normas de segurança e saúde.

As atividades laborais desenvolvidas no estabelecimento rural, por sua natureza e pelas condições específicas do meio ambiente laboral ofertado aos trabalhadores, expunham-lhes a uma miríade de riscos à saúde e à integridade física, com destaque para: 1) risco físico decorrente da exposição à radiação solar, à medida que várias tarefas eram cumpridas a céu aberto; 2) risco físico ruído ocasionado pela exposição a níveis de pressão sonora elevados, notadamente durante a operação de motosserra e quando da execução de trabalhos nas proximidades das fontes geradoras de ruído existentes na mineradora de calcário circunvizinha à fazenda; 3) riscos ergonômicos oriundos da movimentação manual de cargas de lenha, que demandam o uso excessivo de força muscular, adoção de posturas nocivas, como inclinação e rotação do tronco e elevação de braços acima da linha dos ombros, a par de alta repetibilidade de movimentos. Tais riscos ergonômicos incidem especialmente sobre membros superiores e coluna vertebral; 4) riscos químicos decorrentes da exposição às

poeiras minerais advindas da extração de calcário pela empresa mineradora já citada e que com o vento acabavam sendo espalhadas e acumuladas em toda a área do estabelecimento rural; 5) risco de acidentes promovidos por ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias e escorpiões; 6) risco de acidentes com lesões provocadas por materiais ou objetos escoriantes ou vegetais; 7) risco de acometimento por doenças provocadas por agentes patogênicos nos alimentos conservados em locais não refrigerados (ambiente propício a sua proliferação e ação deteriorante) e nas fezes humanas, haja vista que a satisfação das necessidades fisiológicas costumava ser realizada no mato pelo trabalhador Itamar e por sua família, em razão da ausência de instalação sanitária na moradia familiar encontrada; e, 8) risco de acidente mecânico decorrente do contato com o sabre da motosserra ou da projeção da correia contra o corpo do operador, da queda de árvores, do capotamento de trator.

Em que pese a inspeção levada a cabo no estabelecimento tenha evidenciado a existência desses e de outros riscos ocupacionais, o empregador não comprovou que havia adotado as medidas de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente de Trabalho Rural necessárias para eliminá-los, mitigá-los ou controlá-los, conforme exigências extraídas do item 31.5 e seus subitens da NR-31.

Registre-se que o empregador foi notificado em 11/08/2021, por meio da NAD nº 3589592021/24, a apresentar, entre outros documentos, o documento comprobatório da adoção das medidas citadas acima, além dos comprovantes de treinamentos realizados sobre Saúde e Segurança; os comprovante de compra e recibo de entrega aos empregados dos equipamentos de proteção individual, adequados aos riscos; e ainda os atestados de exames médicos admissionais e periódicos do período compreendido entre agosto de 2016 e agosto de 2021. Entretanto, ao comparecer à Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal (SRTb/DF) para a apresentação dos documentos, no dia 17/08/2021, às 09h, ele nada trouxe à fiscalização relativamente aos documentos citados, o que corrobora informações previamente prestadas pelos trabalhadores de que nenhuma ação fora de fato implementada para salvaguardar a saúde e a integridade física dos obreiros.

Outrossim, em 17/08/2021, o empregador, na presença do seu advogado, informou o desconhecimento sobre qualquer medida de gestão de riscos e promoção da saúde e segurança na propriedade rural.

No caso em tela, ficou evidenciado que os trabalhadores se expunham aos riscos sem que lhes fossem disponibilizados quaisquer equipamentos de proteção individual – EPI usualmente prescritos para as atividades desenvolvidas, a exemplo de botas, luvas e perneiras para atividades de roçada; e chapéu, boné ou touca árabe para proteção contra a radiação solar. Também não lhes foram fornecidas garrafas térmicas para permitir a adequada reposição hídrica, de modo a evitar a desidratação, durante as atividades nas frentes de trabalho. Apesar da operação de motosserra, o trabalhador [REDACTED] envolvido nessa atividade laboral, não estava devidamente capacitado. Não se deve olvidar ainda que materiais destinados à prestação de primeiros socorros também não foram disponibilizados aos trabalhadores.

Importa assinalar que a NR-31 exige dos empregadores agrícolas a elaboração e implementação de Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR. O instrumento de prevenção deve ser elaborado com base nas avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e implementado através de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural, atendendo a seguinte ordem de prioridade: a) eliminação de riscos através da substituição ou adequação dos processos produtivos, máquinas e equipamentos; b) adoção de medidas de proteção coletiva para controle dos riscos na fonte; c) adoção de medidas de proteção pessoal. Como pressuposto que é para o desenvolvimento do PGSSMATR, a não realização das avaliações de risco criou óbice intransponível à sua implementação.

Com efeito, o empregador não envidou qualquer esforço no sentido de oferecer aos trabalhadores meio ambiente de trabalho saudável e seguro.

7. Não fornecimento de material necessário à prestação de primeiros socorros.

Evidenciou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando as características da atividade desenvolvida.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592021/24, a apresentar os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de compra (nota fiscal) dos materiais necessários a prestação de primeiros socorros. Na ocasião da apresentação dos documentos à fiscalização do trabalho, o empregador não apresentou as referidas notas fiscais, justamente porque não cumpriu a determinação normativa, fato esse confirmado pelo empregador à fiscalização do trabalho.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, biológicos e ergonômicos, dentre os quais podem ser citados: queda de animais; lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões; contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; desenvolvimento de problemas osteomusculares pelo esforço físico despendido; e, risco de acidentes com eletricidade, à medida que as instalações elétricas ofereciam risco de choque elétrico, incêndio e explosão, conforme será explicitado em subtópico específico adiante.

Não é sem importância o fato de que o estabelecimento está localizado em zona rural e, nesse contexto, o primeiro atendimento à vítima, inviabilizado de se realizar no próprio local à falta de materiais de primeiros socorros, ainda se veria retardado.

Essencial para condução do primeiro atendimento ao trabalhador acidentado, um conjunto básico de materiais para primeiros socorros adequado às atividades laborais desenvolvidas no ambiente rural é de imprescindível necessidade para atenuar possíveis repercussões deletérias à saúde e à integridade física dos empregados. Portanto, frise-se que a adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante em casos de acidentes, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do acidentado.

8. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual.

Como já pontuado ao longo desse relatório, constatou-se que o empregador deixou de fornecer aos seus empregados os EPI necessários para a execução de suas atividades habituais, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.20.1 da NR-31. Itens como camisa de manga longa, máscara, perneiras, luvas e botas não eram disponibilizados aos trabalhadores pelo empregador durante a execução das atividades diárias. Os rurícolas estavam trabalhando sem equipamento de proteção, exceto botas compradas por eles mesmos.

De acordo com as declarações colhidas pela equipe de fiscalização junto ao trabalhador [REDACTED] embora ele trabalhasse na fazenda em diversas tarefas, tais como nas relacionadas à atividade de vaqueiro, no roço de pasto, na operação de motosserra para a retirada de madeira, na operação de trator, entre outras, ele nunca havia recebido qualquer tipo de EPI fornecido pelo empregador.

Outrossim, segundo informações obtidas com o trabalhador [REDACTED] ele também desempenhava todas aquelas tarefas na propriedade, com exceção das operações de trator e de motosserra, e da mesma forma que [REDACTED] não recebera EPIs do empregador para a execução do seu trabalho.

Embora nem todos os riscos relacionados no subtópico “J.6” acima 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 dos riscos 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.

O contato escorriante com os galhos e a exposição a picadas de animais peçonhentos, por exemplo, deveria ensejar o fornecimento de luvas e mangas de proteção aos trabalhadores, além de botas com cano longo, botina com perneira ou outro tipo de calçado fechado. O contato das vias respiratórias com poeiras orgânicas e minerais deveria levar à

disponibilização de respiradores com filtros. A exposição auditiva ao ruído, por sua vez, demandaria o fornecimento de protetores auriculares.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592021/24 a apresentar, entre outros documentos, os comprovantes de compra e os recibos de entrega aos empregados dos EPI, adequados aos riscos, atinentes ao período transcorrido entre agosto de 2016 e agosto de 2021. Entretanto, nada trouxe à fiscalização relativamente a tais documentos solicitados.

9. Descumprimento de obrigações relativas à realização de exames médicos.

Constatou-se que o empregador descumpriu a obrigação prevista no item 31.5.1.3.1, alíneas “a” e “b”, da NR-31, posto que deixou de submeter trabalhadores a exame médico admissional, antes que tivessem assumido suas atividades, e a exame médico periódico, anualmente.

Conforme constatado pela fiscalização do trabalho, a realidade dos fatos demonstrou que a relação havida entre as partes era de vínculo de emprego, conforme já analisado no tópico “H”. Uma vez presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, é imperiosa a realização de exame médico admissional do trabalhador, antes do início de suas atividades, obrigação não cumprida pelo empregador para os trabalhadores, consoante demonstrado a seguir.

Registre-se que, devidamente notificado (NAD nº 3589592021/24), a apresentar Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos empregados, o empregador não apresentou os referidos documentos, justamente porque não cumpriu a determinação normativa, fato esse confirmado pelo empregador à fiscalização do trabalho.

A análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários. Assim, 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.

Além disso, ao deixar de realizar exames médicos periódicos dos trabalhadores, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus empregados, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado, como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os trabalhadores já possam ter.

10. Não possibilitação do acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para aplicação de vacina antitetânica.

Verificou-se que o empregador deixou de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde, para aplicação de vacina antitetânica, contrariando o disposto no item 31.5.1.3.9, alínea "b", da NR-31.

As entrevistas com os empregados permitiram verificar que eles se encontravam expostos a riscos de acidentes de trabalho materializados pela presença e exposição a fatores de risco, tais como: animais peçonhentos como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; e, tocos e lascas de vegetais, os quais poderiam ocasionar perfurações ou cortes na pele dos obreiros e neles inocular a bactéria causadora do tétano (*Clostridium tetani*).

Os empregados [REDACTED] declararam que não tinham sido imunizados com a vacina antitetânica após o início das atividades na propriedade, uma vez que o empregador não lhes havia possibilitado o acesso aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia.

Registre-se ainda que não foi apresentado, pelo empregador, ainda que devidamente notificado (NAD nº 3589592021/24), comprovante de vacinação antitetânica e de outras doenças endêmicas dos trabalhadores.

11. Falta da promoção de treinamento para operador de motosserra.

Constatou-se que o Sr. Meroveu José Caixeta deixou de promover treinamento específico para que o trabalhador [REDACTED] pudesse operar motosserra com segurança no estabelecimento rural fiscalizado, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.12.29 da NR-31.

Registre-se que, devidamente notificado (NAD nº 3589592021/24), a apresentar comprovante da realização daquele treinamento pelo empregado, o empregador não apresentou o referido documento, justamente porque não cumpriu a determinação normativa, fato esse confirmado por ele à fiscalização do trabalho.

É sabido que a operação com motosserra envolve uma série de riscos à segurança do trabalhador, a exemplo de acidentes com a lâmina, causando ferimentos que podem causar inclusive amputação de membro. Há que se mencionar ainda o nível dos ruídos e a intensidade de vibrações que emanam destas máquinas.

A conduta, como praticada, denota a negligência do empregador na gestão da segurança do trabalho e na implementação de medidas de controle e sistemas preventivos.

12. Inadequações das instalações elétricas.

Evidenciou-se que as instalações elétricas das moradias familiares onde viviam os dois trabalhadores da fazenda com suas famílias eram mantidas com risco de choque elétrico e outros tipos de acidentes, tendo sido observado também que componentes dessas instalações não estavam protegidos por material isolante, de modo que o empregador descumpriu as obrigações previstas nos itens 31.22.1 e 31.22.2, ambos da NR-31.

Primeiramente, no que diz respeito à edificação onde o trabalhador [REDACTED] vivia com sua esposa e mais cinco filhos, cumpre lembrar que com o fornecimento recente de fiação elétrica pela empresa mineradora, foi feita instalação da eletricidade de forma improvisada pelo próprio empregado, a exemplo da colocação da fiação das lâmpadas do quarto e da cozinha, que eram acesas manualmente e não por meio de interruptores, ausentes na casa.

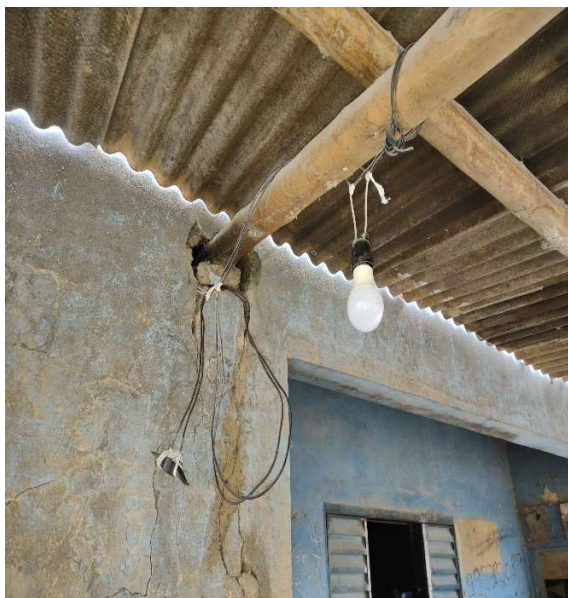
Toda a fiação encontrada na residência estava exposta e apresentava emendas inseguras, sem o devido isolamento. Além disso, os fios de condução das tomadas elétricas passavam por cima das paredes dos cômodos, servindo como varal de roupas e estando acessíveis facilmente por contato involuntário, podendo causar acidentes como choque elétrico, incêndios e explosões. Registre-se, inclusive, que os riscos de incêndios e explosões eram potencializados pela presença de fogão à lenha na cozinha da moradia, fogão esse rotineiramente utilizado e desprovido de qualquer mecanismo para a exaustão da fumaça produzida. Com isso, toda a fumaça produzida com a queima da lenha era dissipada pela casa, chegando ao quarto onde todos dormiam, podendo constituir uma fonte de calor propícia a causar fagulhas ou centelhamento quando em contato com a fiação elétrica inadequada existente no local.



Figura 23: Fiação exposta sendo usada como varal; Figura 24: Soquete de lâmpada pendendo do teto.

Já no tocante à moradia familiar em que o trabalhador [REDACTED] vivia com a sua família, embora nela houvesse a presença de interruptores, a fiação das lâmpadas que havia no alpendre e no interior da casa também permanecia exposta, com emendas e derivações improvisadas e sem a proteção por material isolante. Além disso, as

ligações elétricas do chuveiro que havia no banheiro da edificação seguiam o mesmo padrão de improviso em sua fiação.



Figuras 25 e 26: Soquetes de lâmpadas pendendo do teto e emaranhados de fiação exposta no exterior e no interior da casa do trabalhador.

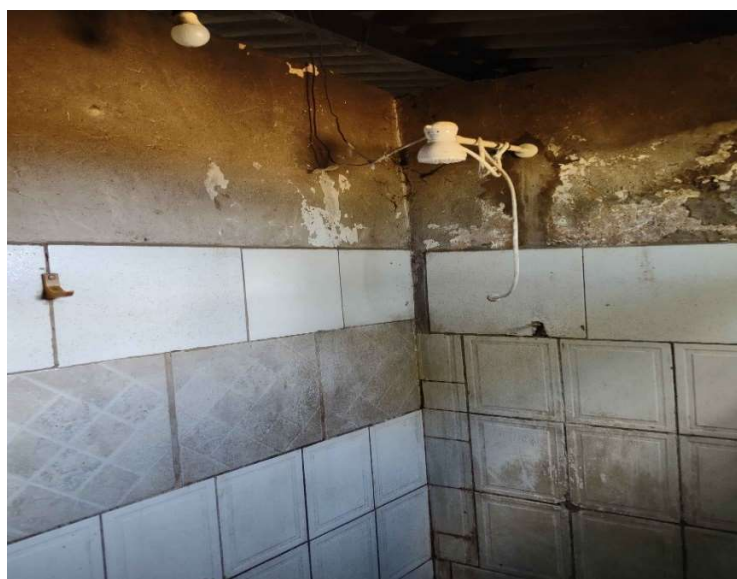


Figura 27: Ligações elétricas inadequadas do chuveiro, com emendas e sem a proteção de material isolante.

L) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

Como já mencionado algumas vezes ao longo do presente relatório, no dia 11/08/2021, durante a inspeção na Fazenda Muzungo, além de terem sido inspecionados o estabelecimento rural, as moradias familiares e as áreas de vivência, o GEFM entregou ao empregador Meroveu José Caixeta a Notificação para Apresentação de Documentos - (NAD) Nº 3589592021/24. Por meio dessa notificação, o empregador foi instado a apresentar, no dia 16/08/2021, às 10h, na Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal (SRTb/DF), diversos documentos relacionados à atividade econômica explorada e às condições de trabalho dos trabalhadores por ele contratados e que foram encontrados laborando na propriedade rural.

Naquela mesma data, o GEFM também entregou o Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores Nº 358959/2021.05/STRAB/SIT/DETRAE/ME, solicitando a apresentação da regularização e da rescisão do contrato de trabalho do trabalhador [REDACTED], resgatado pela fiscalização. Nesse Termo também houve a notificação do empregador para o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho enquanto não tomadas todas as providências para a regularização e a recomposição dos direitos do trabalhador.

Também no dia 11/08/2021, após as primeiras diligências de inspeção com registros fotográficos e conversas com as pessoas que estavam presentes no local, a equipe de fiscalização, já com a convicção de que se estava diante de uma situação de submissão de trabalhador a condição análoga à de escravos, deu início à tomada de diversos depoimentos. Foram colhidas declarações do trabalhador [REDACTED] de sua filha menor [REDACTED] e, ainda, do empregador Meroveu José Caixeta.



Figura 28: Auditores Fiscais do Trabalho em tomada de depoimento

A partir da situação fática encontrada no dia da inspeção, juntamente com a análise do conteúdo desses depoimentos, o GEFM chegou ao consenso de que os únicos trabalhadores que mantinham clara relação de emprego com o empregador eram [REDACTED]. Embora nos depoimentos tenha havido menção de que dois dos filhos menores do primeiro trabalhador, quais sejam [REDACTED] (data de nascimento: 14/09/2004 - 16 anos) e [REDACTED] (data de nascimento: 27/02/2008 - 13 anos), tenham prestado atividades laborais em prol do Sr. Meroveu em ocasiões anteriores à visita da fiscalização, nenhum deles assim o fazia no dia 11/08/2021, sendo que [REDACTED] sequer estava presente na fazenda no momento da inspeção. Dessa forma, não houve elementos suficientes para o reconhecimento de qualquer vínculo empregatício entre os dois menores e o proprietário da fazenda e, por isso, [REDACTED] não foram afastados e/ou resgatados do trabalho pela fiscalização.

Em razão de desentendimentos entre o trabalhador resgatado com sua família e o empregador, ocorridos depois da visita do GEFM à propriedade e levadas ao conhecimento da coordenadora do grupo por meio de contatos telefônicos em seu telefone funcional, no dia

12/08/2021, por volta das 15h, foi feita reunião em Formosa/GO na sede do escritório de advocacia do advogado [REDACTED]. Durante a reunião, trabalhador e empregador convergiram em diversas questões, notadamente sobre a data de admissão no real vínculo de emprego que havia entre eles. A partir do consenso em relação a tal informação, durante a reunião o GEFM pôde elaborar a planilha para o pagamento de verbas rescisórias correspondente, documento esse entregue naquela ocasião ao empregador. No curso das tratativas, ficou acertado que o pagamento dessas verbas seria feito mediante depósito em conta (caso o trabalhador tivesse conta bancária) ou por meio de ordem de pagamento bancário por CPF ao Banco do Brasil.

Posteriormente, representantes do empregador entraram em contato com a equipe de fiscalização, solicitando que fosse remarcada para o dia 17/08/2021 a audiência para pagamento das verbas rescisórias e demais procedimentos anteriormente notificados, alegando que não havia tempo hábil para a abertura de conta bancária em nome do trabalhador antes daquela data. Essa solicitação foi atendida e o empregador compareceu no dia 17/08/2021, às 9h, na sede da SRTb/DF, acompanhado do Dr. [REDACTED] ocasião em que apresentou parcialmente os documentos que haviam sido notificados. Nessa mesma ocasião, após a conferência do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) pelo GEFM, o empregador comprovou ter efetuado o pagamento das verbas rescisórias por meio de depósito em conta bancária aberta em nome de [REDACTED]

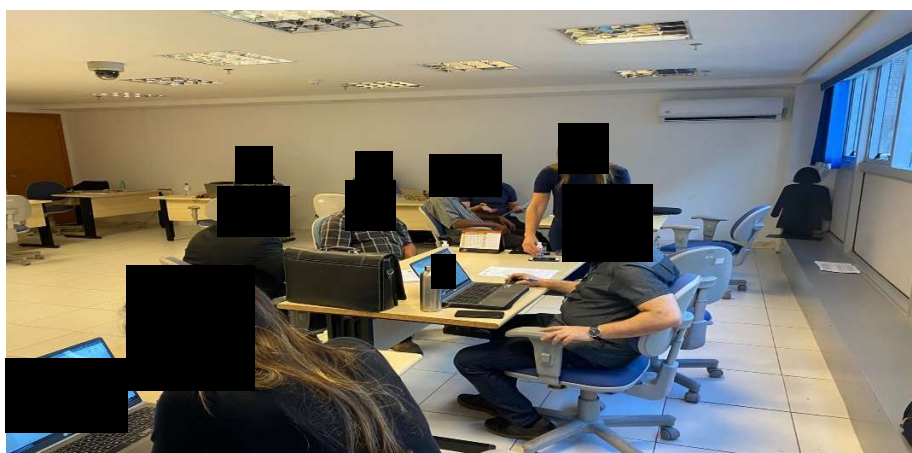


Figura 29: Atendimento ao empregador e ao seu advogado na SRTb/DF

Dando prosseguimento aos procedimentos administrativos do resgate, também foram colhidas as assinaturas do empregador e do empregado no TRCT citado, bem como foram consolidados os dados informados pelo trabalhador e as informações contidas em seus documentos pessoais, tendo sido entregue a ele o comprovante de emissão da guia para percepção do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, em cumprimento ao art. 2ºC, da Lei nº 7.998/1990. Em seguida, a auditoria fiscal do trabalho prestou esclarecimentos ao trabalhador sobre como deveria proceder para ter acesso ao valor depositado em conta e acerca de como teria acesso às parcelas do Seguro-Desemprego e ao saque dos valores de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que o empregador deveria recolher, entre outras orientações.



Figura 30: Auditor Fiscal do Trabalho prestando orientações ao trabalhador resgatado

Em seguida, o Sr. Meroveu José Caixeta e seu advogado se reuniram também com os representantes do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria Pública da União, oportunidade na qual firmaram o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) nº 31/2021, com essas autoridades. No TAC em questão, além do comprometimento em se adequar à legislação e às normas de segurança e saúde do trabalho vigentes, o empregador se comprometeu a destinar à família do trabalhador resgatado e a título de danos morais individuais e coletivos,

um imóvel na cidade de Formosa, Goiás, composto de sala de estar, de jantar, instalação sanitária, três quartos, cozinha e área de serviço, em valor não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), no prazo de 6 meses contados a partir da assinatura do TAC.

Também no dia 17/08/2021, o GEFM entregou ao empregador o Termo de Registro de Inspeção N° 3588959/2021.24/MTP/SIT/DETRAE/GEFM. Através desse documento, ele foi notificado a cumprir obrigações como a prestação de informações do e-Social relativas à admissão dos trabalhadores [REDACTED] (com datas retroativas) e à demissão do trabalhador [REDACTED]; assim como o recolhimento do FGTS mensal e rescisório do trabalhador resgatado, entre outras, tendo sido definidos prazos para que comprovasse o cumprimento via correio eletrônico.

Foram lavrados um total de 21 (vinte e um) Autos de Infração. O envio da notificação de lavratura de documento fiscal foi feito pelos Correios, com aviso de recebimento, nos termos do art. 629, 'caput', da CLT, combinado com art. 18, § 3º 'in fine' da Portaria nº 854, de 25/06/2015.

Por fim, cumpre relatar que, em atendimento ao que determina o artigo 23, II e III da IN 139/2018 e em consonância com o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil, o GEFM buscou contatos com órgãos e entidades existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo, com vistas ao melhor acompanhamento no pós-resgate.

Nos dias seguintes à inspeção do estabelecimento rural e à constatação do trabalho em condições análogas às de escravo, o GEFM fez contato com a Secretaria de Desenvolvimento Social de Formosa/GO, responsável pelo Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) da cidade, Órgão Gestor da Assistência Social do município em que ocorreu o resgate e onde o trabalhador resgatado pretendia continuar morando com sua família. Foram repassadas informações a profissionais do CREAS sobre a situação de vulnerabilidade por que passava o trabalhador e sua família, inclusive com suspeitas de adoecimento pelo fato de terem morado no barraco onde foram encontrados. Esse contato foi formalizado com o envio do Ofício SEI N° 220980/2021/ME àquela Secretaria, no âmbito do Processo SEI nº 19966.101157/2021-12.

Outrossim, no bojo desse mesmo processo, também foi enviado o Ofício SEI Nº 221105/2021/ME, destinado ao Comitê Estadual de Atenção ao Migrante, Refugiado e Apátrida, Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo no Estado de Goiás (Comitrate-GO). Registre-se, por fim, que esse último ofício foi encaminhado também, via correio eletrônico, à CONATRAE (Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo).

M) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

Durante a inspeção realizada no estabelecimento rural e nas áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores na Fazenda Muzungo, o GEFM verificou *in loco* diversas irregularidades trabalhistas e de segurança e saúde. A análise do conjunto dessas irregularidades caracteriza situação de **trabalho análogo ao de escravo**, na modalidade **condições degradantes de trabalho**, definida, nos termos da Instrução Normativa SIT/MTb Nº 139, de 22 de janeiro de 2018, como qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Restou verificado que o empregador não se preocupou em garantir ao trabalhador [REDACTED] o mínimo necessário para um labor seguro e digno, visto que não foram respeitados os direitos trabalhistas e obrigações referentes à disponibilização de meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Constatamos, pois, que as condições de saúde, segurança, higiene e conforto às quais estava exposto o referido trabalhador, conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam sua dignidade a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-lo, em obediência ao previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa SIT/MTb nº 139/2018.

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. Trata-se de um 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, para o qual concorrem 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.

Tratou-se, portanto, de situação de submissão de trabalhador a condição análoga à de escravo, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal (**redução a condição análoga à de escravo**). O cenário encontrado pela equipe fiscal também vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Poderíamos citar ainda indícios de ocorrência, em tese, do crime previsto no artigo 297, §4º, do Código Penal (**falsificação de documento público**) pela não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social, dos dois trabalhadores que foram encontrados no estabelecimento rural: [REDACTED] admitido em 01/01/2012 e [REDACTED], admitido em 19/03/2015. O código Penal assim tipifica o crime de falsificação de documentos públicos:

Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

(...)

§ 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir:

(...)

II – na **Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado** ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;

III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a

previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§ 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Importante destacar que o trabalhador [REDACTED] foi contratado em 01/01/2012 e [REDACTED] em 19/03/2015 e a redação do artigo 29 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigente na data da contratação determinava que o registro do contrato de trabalho na CTPS deveria ser efetuado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. Além da anotação na CTPS o empregador deveria prestar as informações sobre o vínculo trabalhista em outros sistemas como CAGED, RAIS e GFIP. É com base na GFIP que são informados os valores devidos a título de FGTS e contribuição previdenciária, ou seja, trata-se do documento contábil relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social.

O prazo para anotação da CTPS foi elasticado para 5 (cinco) dias, conforme previsto na redação atual do artigo 29 da CLT, após alteração legislativa promovida pela Lei 13.874/2019. Importante destacar ainda que, atualmente, o empregador cumpre a obrigação de anotação da CTPS prevista no art. 29 da CLT por meio das informações prestadas ao Sistema eSocial. A obrigação de anotação da CTPS em meio eletrônico é disciplinada pela Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019 (Publicada no DOU do dia 31/10/2019, Seção 1, Página 43), que determina em seu art. 1º que “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.”.

Não há no eSocial um campo próprio ou procedimento específico para a anotação na CTPS Digital, bastando ao empregador, para cumprir com a obrigação de realizar as anotações na CTPS do empregado (art. 29 da CLT), enviar as informações relativas ao evento de admissão do trabalhador. As informações prestadas pelo empregador ao eSocial

alimentam os dados da CTPS Digital, bem como os demais documentos relacionados com as obrigações da empresa perante a previdência social.

Ainda, de acordo com as informações disponíveis na página de perguntas e resposta da CTPS Digital no site <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>, a CTPS Digital, em que pese não ser documento de identificação, terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho.

16. A CTPS Digital substitui a minha CTPS física?

Sim. A CTPS Digital terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho, não sendo válida como documento de identificação.

Desta forma, ao não informar ao sistema eSocial o nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, o empregador incorre na conduta típica prevista no artigo 297, §4º, do Código Penal.

Em relação ao trabalhador [REDACTED] admitido em 01/01/2012, o empregador além de não fazer as devidas anotações na CTPS do obreiro, inseriu informações presumidamente falsas, podendo ter incorrido no mesmo crime de falsificação de documentos públicos, nesse caso por ter incorrido na conduta prevista no artigo 297, § 3º, inciso II, do Código Penal. Verificou-se que na página 12 da CTPS do trabalhador [REDACTED] havia a informação de um suposto vínculo de emprego com a empresa TALISMÃ VEÍCULOS LTDA, CNPJ 06.069.514/0001-80, cujo sócio é o empregador Meroveu José Caixeta. Consoante tal informação, o trabalhador teria sido admitido em 01/01/2018, na função de Serviços Gerais, com salário mensal de R\$ 1.200,00 e com data de saída em 05/07/2021.

Como explicitado no tópico “I” do presente relatório, o fato de que tais informações inverídicas constaram em acordo extrajudicial que foi levado ao conhecimento do judiciário trabalhista para homologação pode também indicar ter havido, em tese, o cometimento do crime de fraude processual, previsto no artigo 347 do Código Penal.

Poderíamos citar ainda indícios de ocorrência, em tese, do crime previsto no artigo 203 do Código Penal (Frustração de direito assegurado por lei trabalhista). O Código Penal

assim tipifica esse crime:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Ao não anotar a CTPS ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social dos dois trabalhadores que foram encontrados no estabelecimento rural, o empregador cometeu, em tese, um tipo de fraude (falsificação de documento público, conforme previsto no Art. 297 § 3º, inciso II do Código Penal). A conduta do empregador frustrou diversos direitos trabalhistas dos trabalhadores, conforme demonstrado a seguir. A intenção do empregador, ao não anotar a CTPS dos trabalhadores é eximir-se da obrigação de recolher os encargos decorrentes da anotação do vínculo de emprego, entre eles FGTS e contribuição previdenciária, bem como não ser obrigado a pagar férias remuneradas, décimo terceiro e outros direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, CLT e demais normas trabalhistas.

A Constituição Federal trata dos direitos trabalhistas no artigo 7º, que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

(...)

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

Uma vez que os trabalhadores possuíam vínculos de emprego informais, o empregador frustrou o gozo dos direitos trabalhistas elencados acima conforme demonstrado a seguir. Os trabalhadores [REDACTED] não tinham direito a FGTS, décimo terceiro salário e gozo de férias anuais remuneradas. Em que pese o empregador ter indenizado os trabalhadores pela não concessão de férias e décimo terceiro salário, somente o fez após notificado pela fiscalização trabalhista e tão somente foram pagos os referidos direitos trabalhistas relativos aos últimos 5 (cinco) anos, tendo em vista a prescrição quinquenal dos direitos trabalhistas. Assim, além de o empregador frustrar o recebimento destes direitos na data devida, ainda não pagou aos trabalhadores os direitos que tinham prazo de aquisição maior do que 5 anos. A Fiscalização Trabalhista ainda notificou o empregador a comprovar o recolhimento do FGTS dos últimos 5 anos. Não foi possível exigir o recolhimento do FGTS de todo o vínculo de emprego em razão da prescrição quinquenal. Desta forma o trabalhador [REDACTED] deixou de receber os valores referente ao FGTS relativos a 01/01/2012 até agosto/2016, tampouco foi indenizado pela não concessão desses direitos.

O trabalhador [REDACTED] teve ainda frustrado o direito trabalhista de receber a remuneração referente ao repouso semanal remunerado. A remuneração do obreiro era paga por diárias e não era feito pagamento referente ao descanso semanal remunerado.

Ainda em relação ao trabalhador [REDACTED] é preciso destacar que ele possui 6 (seis) filhos, sendo que 5 (cinco) destes moravam no barraco no momento da

fiscalização. Uma das filhas, [REDACTED], de 18 (anos), havia saído do barraco há apenas 3 (três) meses.

Conforme já mencionado, está previsto no inciso XII do artigo Art. 7º da Constituição Federal de 1988, que é direito do trabalhador urbano e rural o recebimento do “salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei”.

O salário-família é um valor pago pelo INSS ao empregado, inclusive o rural, de acordo com o número de filhos ou equiparados que possua cuja idade seja inferior a 14 (quatorze) anos, (<https://www.gov.br/inss/pt-br/saiba-mais/salario-familia>). Para ter direito, o cidadão precisa trabalhar com CTPS assinada e enquadrar-se no limite máximo de renda estipulado pelo governo federal. Trata-se de um benefício pago apenas a famílias de baixa renda, justamente a condição familiar do trabalhador [REDACTED]. Para o ano de 2021, a Portaria SEPRT/ME nº 477, de 12 de janeiro de 2021, publicada no DOU de 13/01/2021, seção 1, página 23, definiu que têm direito ao salário-família os empregados que recebem remuneração mensal não superior a R\$ 1.503,25 (um mil quinhentos e três reais e vinte e cinco centavos). O trabalhador [REDACTED] recebia R\$ 300,00 (trezentos reais) semanais e teria, portanto, direito ao benefício caso o empregador tivesse feito a anotação do seu contrato de trabalho na CTPS e nos demais sistemas competentes.

De acordo com o art. 4º da Portaria SEPRT/ME nº 477/2021 o valor da cota do salário-família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade, ou inválido de qualquer idade, a partir de 1º de janeiro de 2021, é de R\$ 51,27 (cinquenta e um reais e vinte e sete centavos).

Tendo em vista que o trabalhador [REDACTED] possui 6 (seis) filhos e que 4 (quatro) destes filhos possuem atualmente idade inferior a 14 anos, teria direito a receber mensalmente 4 (quatro) cotas do salário-família no valor de R\$ 51,27 cada, totalizando R\$ 205,08 (duzentos e cinco reais e oito centavos). Trata-se de um valor significativo para um trabalhador rural que recebia apenas R\$ 300,00 semanais e que possui 6 filhos e uma esposa. Os filhos de [REDACTED] são: [REDACTED] data de nascimento: 17/12/2002 (18 anos); [REDACTED] data de nascimento: 14/09/2004 (16 anos); [REDACTED] data de nascimento:



27/02/2008 (13 anos), [REDACTED] (8 anos); [REDACTED] (7 anos); e [REDACTED], data de nascimento: 08/06/2017 (4 anos).

O recebimento pelo trabalhador do salário-família foi frustrado pelo empregador desde a data de admissão de [REDACTED] em 01/01/2012, tendo em vista que na época da admissão o empregado já possuiu três filhos e teria direito ao recebimento de 3 (três) cotas do salário-família por ser trabalhador de baixa renda. Destaca-se ainda que, em determinados períodos do vínculo o empregado teria direito a receber até 5 (cinco) cotas do salário-família e na maior parte do período teria direito a receber 4 (quatro) cotas do salário-família.

Desta forma, a não formalização do vínculo de emprego frustrou os direitos trabalhistas dos dois trabalhadores do estabelecimento rural e, em tese, configura a conduta tipificada no artigo 203 do Código Penal.

Por derradeiro, a situação em que encontramos o trabalhador [REDACTED] está também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força normativa supralegal, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Destarte, sugerimos o encaminhamento deste relatório, com todos os anexos, à Polícia Federal, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Defensoria Pública da União, para adoção das providências que considerarem cabíveis.

Pirapora/MG, na data da assinatura digital.

[REDACTED]