

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL MIRO FERREIRA
CNPJ: 07.674.217/0001-26

PERÍODO DA AÇÃO: 30/03/2022 a 27/10/2022

LOCAL: RUA CAETANO MOURA, 52, CASA, FEDERAÇÃO, SALVADOR/BA.

ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL: Educação infantil – pré escola.

CNAE PRINCIPAL: 85.12-1-00.



ÍNDICE

A) EQUIPE.....	3
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	4
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	5
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	8
F) DA AÇÃO FISCAL	10
G) CONSTATAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO INFORMAL	11
H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS	15
I) INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÕES DEGRADANTES	30
J) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA FORÇA TAREFA	31
K) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO ...	31
L) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	32
M) ANEXOS	34

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Motoristas

- [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- [REDACTED]

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

Empregador: CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL MIRO FERREIRA

CNPJ: 07.674.217/0001-26

CNAE REAL: 85.12-1-00 - Educação Infantil – pré escola.

Endereço do local objeto da ação fiscal: RUA CAETANO MOURA, 52, CASA, FEDERAÇÃO, SALVADOR/BA..

Endereço de correspondência: [REDACTED]

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	1
Registrados durante ação fiscal	0
Resgatados – total	1
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	1
Valor bruto das rescisões	R\$ 0,00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 0,00
Valor dano moral individual	R\$ 0,00
Valor dano moral coletivo	R\$ 0,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	R\$ 0,00
Nº de autos de infração lavrados	18
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A Força Tarefa realizou inspeção no estabelecimento denominado Centro de Educação Infantil Miro Ferreira, CNPJ: 07.674.217/0001-26, localizado na Rua Caetano Moura, 52, Casa, Federação, Salvador/BA, de propriedade do Sr. [REDACTED] 34. Neste local funcionou uma escola de educação infantil – pré escola – no período de 2010 a 2020.

A escola não estava em funcionamento no momento da inspeção, constatando-se que o imóvel estava com placa de venda. Havia, contudo, um trabalhador alojado no local, o qual desempenhava a função de zelador, desde a época em que a escola estava em funcionamento.

A Força Tarefa inspecionou o local de trabalho, que é constituído por uma edificação em alvenaria, composta por dois pavimentos, um no mesmo nível da rua, outro em um nível abaixo. Presente no local estava o trabalhador [REDACTED]. A Força Tarefa apurou que no tempo em que a escola infantil estava ativa, as atividades educacionais eram geridas pelo Sr. [REDACTED]. Também trabalhavam no local a Sra. [REDACTED] irmãs do proprietário [REDACTED]. A escola funcionava no período matutino e vespertino.

Conforme relato dos entrevistados, o proprietário da escola, Sr. [REDACTED] testemunhas [REDACTED] do [REDACTED] e do próprio trabalhador, [REDACTED] a escola não possuía muitos alunos. Em março de 2020, quando se agravou a Pandemia causada pelo vírus SARS-Cov2 (novo corona vírus), a escola suspendeu suas atividades, não retornando as atividades educacionais até o momento desta inspeção. Há alguns meses, o imóvel foi colocado à venda pelo proprietário.

Ao lado da edificação, havia um corredor independente da estrutura, que servia de acesso para uma residência que havia em terreno situado ao fundo da escola, pertencente a outro proprietário, bem como para um pequeno barraco, contíguo a escola e no terreno pertencente ao mesmo proprietário desta, onde o trabalhador [REDACTED] estava alojado.

Embora as atividades na escola tivessem paralisadas, o trabalhador [REDACTED] desempenhava continuamente atividades laborais no local. Verificou-se que ele exercia atividades típicas do serviço de zelador desde o ano de 2010. Com efeito, ele promovia a limpeza e conservação do local, vigiando inclusive contra possíveis entradas não autorizadas de terceiros na propriedade.

Nas dependências da escola havia cinco cães que eram cuidados pelo Sr. [REDACTED] [REDACTED] que lhes dava comida e água. Os cães não pertenciam ao proprietário da escola. Eles foram acolhidos pelo [REDACTED] e permaneciam a maior parte do tempo no pátio localizado no piso inferior da edificação.

Conforme declaração de testemunhas, ouvidas na presença do Procurador do Ministério Público do Trabalho e dos Auditores Fiscais, cópias anexas, [REDACTED] conheceu a escola e o Sr.

no início do ano de 2010. Na ocasião, o trabalhador começou vender acarajé em ponto de venda situado em frente à escola. Com o passar do tempo, obteve a permissão do Sr. para guardar o tabuleiro de acarajé e outros pertences nas dependências da escola. Fora-lhe concedida a permissão de utilizar um quartinho nos fundos da edificação para guardar tais materiais. Passados alguns meses, parou de vender o acarajé e pediu então ao Sr. a permissão para pernoitar nesse quartinho, o que lhe fora autorizado.

Ao parar de vender acarajé e se estabelecer no quartinho nos fundos da escola, começou a ser demandado pelo Sr. para realizar tarefas na unidade escolar. Foi relatado que o trabalhador realizava a limpeza do estabelecimento no início da manhã, antes da chegada dos primeiros alunos, e ao meio dia, no intervalo entre as aulas do turno matutino e vespertino. A limpeza compreendia varrição, arrumação dos cômodos e lavagem de banheiros. Ao longo do dia, também era demandado para outros afazeres, conforme a necessidade, como, por exemplo, buscar garrações de água mineral, buscar almoço das crianças que permaneciam em período integral, ajuda na ornamentação do espaço quando em datas festivas, dentre outras atividades. Esta situação foi, inclusive, confirmada por meio da declaração testemunhal da Sra.

tia de ex-aluno do centro educacional, conforme trecho a seguir:

“[...] QUE conhece há bastante tempo; QUE o sobrinho da depoente, chamado tem hoje 15 anos e começou a estudar na Escola Miro Ferreira quando tinha entre 4 e 6 anos de idade (não tem certeza da idade); QUE, quando o sobrinho da depoente começou a estudar na escola, já trabalhava lá; que era um faz-tudo na escola; que ele fazia a limpeza da escola e, quando havia festas das crianças, como festas juninas, era ele que organizava tudo; QUE mora no colégio e toma conta do colégio todo; que ele que cuida do colégio e evita que assaltantes e outras pessoas entrem no colégio; que já presenciou trabalhando no colégio, assim como várias outras pessoas já viram; que, na hora do almoço, inclusive, era quem ia buscar o almoço das crianças que ficavam em tempo integral; QUE parte das crianças ficava em tempo integral e outras ficavam só no turno da manhã ou só no turno da tarde; QUE era também quem pintava a escola; QUE havia vários entulhos na escola, como em uma piscininha, e foi que retirou tudo; QUE até hoje está na escola, sozinho, tomando conta de lá;[...]”

Assim, desde que começou a dormir no quartinho dos fundos da dependência em meados de 2010 até os dias atuais, [REDACTED] tem trabalhado para o Sr. [REDACTED]. Mesmo com a suspensão das atividades educacionais, o trabalho não foi interrompido. Fato é que, na chegada da Força Tarefa ao local inspecionado, o trabalhador estava com todas as chaves dos cômodos da escola. E estes estavam todos varridos, inclusive os banheiros.

O imóvel estava com placa de venda, pois era do interesse do proprietário se desfazer do estabelecimento. A placa de venda, inclusive, fora afixada pelo próprio [REDACTED] a pedido do Sr. [REDACTED].

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Número do AI	Ementa	Capitulação	Descritor
1	22.346.551-8	000010-8	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	22.346.581-0	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.
3	22.346.583-6	000005-1	Art. 29, caput da CLT.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
4	22.346.584-4	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.
5	22.346.585-2	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	22.346.586-1	000091-4	Art. 134, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder férias nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.



7	22.346.678-6	001168-1	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.
8	22.346.679-4	000978-4	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
9	22.417.155-1	002184-9	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso II da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.
10	22.346.165-2	210046-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.
11	22.346.176-8	107008-8	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.
12	22.346.189-0	107009-6	Art. 168, inciso III, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "b", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico periódico.
13	22.346.193-8	107059-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
14	22.346.198-9	109042-9	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
15	22.346.204-7	124218-0	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.7 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter alojamento com paredes construídas de material inadequado.

16	22.346.205-5	124219-9	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.8 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Manter alojamento com piso em desacordo com o disposto na NR-24.
17	22.346.208-0	124285-7	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.9.1, 24.9.1.1 e 24.9.1.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.	Deixar de fornecer água potável aos trabalhadores, em todos os locais de trabalho, ou permitir o uso de copos coletivos, ou fornecer água que não por meio de bebedouros, na proporção mínima de um para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema que ofereça as mesmas condições, ou deixar de fornecer água em recipientes portáteis próprios e hermeticamente fechados quando não for possível obter água potável corrente.
18	22.346.211-0	124224-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.18 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de dotar o alojamento de camas ou dotar o alojamento de camas inadequadas.

F) DA AÇÃO FISCAL

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Coordenação Estadual de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo, a equipe de fiscalização deslocou-se na manhã do dia 30 de março de 2022 até os locais de trabalho, conforme endereço informado anteriormente, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como, verificar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11144082-3.

Nesse dia, foram feitas entrevistas com o trabalhador presente no local, Sr. [REDACTED] e com testemunhas no intuito de obter informações acerca do vínculo empregatício de [REDACTED] com a escola do Sr. [REDACTED]. Nesta data, foram ouvidas as seguintes pessoas: a Sra. [REDACTED] tia de ex-aluno do Centro Educacional Miro Ferreira, a qual também possui ponto de venda de flores funcionando próximo ao

estabelecimento inspecionado; a **Sra. Eloína Loiola de Lima**, vizinha do Centro Educacional, residente em seu imóvel desde antes da escola começar a funcionar; o Sr. [REDACTED] também residente próximo ao Centro Educacional, o qual já realizou, inclusive, serviços de pedreiro no estabelecimento fiscalizado.

No momento da inspeção, não se encontrou o Sr. [REDACTED] no local. Em ato contínuo, foi feito contato telefônico com este, pelo Auditor Fiscal [REDACTED] obtendo-se a informação de que o empregador estava em viagem a trabalho. Por meio da ligação telefônica, fora explicado ao empregador que este estava sob fiscalização trabalhista e que ele deveria comparecer na data de 05 de abril de 2022 na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª região, localizada na Av. Sete de Setembro, Nº 2563, Corredor da Vitória, Salvador-BA.

Na data e local designados, foi realizada a oitiva do Sr. [REDACTED] na presença do Procurador do Trabalho [REDACTED] e do Auditor Fiscal do Trabalho [REDACTED] conforme ata produzida nesta assentada. Ao Sr. [REDACTED] fora entregue notificação para apresentação de documentos – NAD –, solicitando o comparecimento deste na sede da Superintendência Regional do Trabalho, situada na Av. Jequitiaia, nº 7, 6º andar, Comércio, Salvador/BA na data de 03 de maio de 2022, às 09h00, munido dos documentos constantes na NAD. No dia e hora designados, contudo, o empregador não compareceu, nem justificou sua ausência.

G) CONSTATAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO INFORMAL

Embora as atividades na escola tivessem paralisadas, o trabalhador [REDACTED] desempenhava continuamente atividades laborais no local. Verificou-se que ele exercia atividades típicas do serviço de zelador desde o ano de 2010. Com efeito, ele promovia a limpeza e conservação do local, vigiando inclusive contra possíveis entradas não autorizadas de terceiros na propriedade.

Nas dependências da escola havia cinco cães que eram cuidados pelo Sr. [REDACTED] [REDACTED] que lhes dava comida e água. Os cães não pertenciam ao proprietário da escola.

Eles foram acolhidos pelo [REDACTED] e permaneciam a maior parte do tempo no pátio localizado no piso inferior da edificação.

Conforme declaração de testemunhas, ouvidas na presença do Procurador do Ministério Público do Trabalho e dos Auditores Fiscais, cópias anexas, [REDACTED] conheceu a escola e o Sr. [REDACTED] no início do ano de 2010. Na ocasião, o trabalhador começou vender acarajé em ponto de venda situado em frente à escola. Com o passar do tempo, [REDACTED] obteve a permissão do Sr. [REDACTED] para guardar o tabuleiro de acarajé e outros pertences nas dependências da escola. Fora-lhe concedida a permissão de utilizar um quartinho nos fundos da edificação para guardar tais materiais. Passados alguns meses, [REDACTED] parou de vender o acarajé e pediu então ao Sr. [REDACTED] a permissão para pernoitar nesse quartinho, o que lhe fora autorizado.

Ao parar de vender acarajé e se estabelecer no quartinho nos fundos da escola, [REDACTED] começou a ser demandado pelo Sr. [REDACTED] para realizar tarefas na unidade escolar. Foi relatado que o trabalhador realizava a limpeza do estabelecimento no início da manhã, antes da chegada dos primeiros alunos, e ao meio dia, no intervalo entre as aulas do turno matutino e vespertino. A limpeza compreendia varrição, arrumação dos cômodos e lavagem de banheiros. Ao longo do dia [REDACTED] também era demandado para outros afazeres, conforme a necessidade, como, por exemplo, buscar garrações de água mineral, buscar almoço das crianças que permaneciam em período integral, ajuda na ornamentação do espaço quando em datas festivas, dentre outras atividades. Esta situação foi, inclusive, confirmada por meio da declaração testemunhal da Sra. [REDACTED] tia de ex-aluno do centro educacional, conforme trecho a seguir:

“[...] QUE conhece [REDACTED] há bastante tempo; QUE o sobrinho da depoente, chamado [REDACTED] tem hoje 15 anos e começou a estudar na Escola Miro Ferreira quando tinha entre 4 e 6 anos de idade (não tem certeza da idade); QUE, quando o sobrinho da depoente começou a estudar na escola [REDACTED] já trabalhava lá; que [REDACTED] era um faz-tudo na escola; que ele fazia a limpeza da escola e, quando havia festas das crianças, como festas juninas, era ele que organizava tudo; QUE [REDACTED] mora no colégio e toma conta do colégio todo; que ele que cuida do colégio e evita que assaltantes e outras pessoas entrem no colégio; que já presenciou [REDACTED] trabalhando no colégio, assim como várias outras pessoas já viram; que, na hora do almoço, inclusive, era [REDACTED] quem ia buscar o almoço das crianças que ficavam em tempo integral; QUE parte das crianças ficava em tempo

integral e outras ficavam só no turno da manhã ou só no turno da tarde; QUE era [REDACTED] também quem pintava a escola; QUE havia vários entulhos na escola, como em uma piscininha, e foi [REDACTED] que retirou tudo; QUE até hoje [REDACTED] está na escola, sozinho, tomando conta de lá;[...]"

Assim, desde que começou a dormir no quatinho dos fundos da dependência em meados de 2010 até os dias atuais, [REDACTED] tem trabalhado para o Sr. [REDACTED]. Mesmo com a suspensão das atividades educacionais, o trabalho não foi interrompido. Fato é que, na chegada da Força Tarefa ao local inspecionado, o trabalhador estava com todas as chaves dos cômodos da escola. E estes estavam todos varridos, inclusive os banheiros.

A partir das inspeções no estabelecimento onde funcionava a escola e da estrutura onde o trabalhador permanecia alojado, análise das declarações das testemunhas, do empregador e do trabalhador, a Força Tarefa concluiu que o empregador manteve o empregado [REDACTED] sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. A infração em questão foi constatada a partir do conjunto de fatos e evidências a seguir narrados.

[REDACTED] de fato, iniciou a prestação laboral no estabelecimento em 01 de junho de 2010, desempenhando atividades típicas da função de zelador no Centro de Educação Infantil Miro Ferreira, de propriedade do Sr. [REDACTED]. Tudo era feito de modo informal, sem as garantias constitucionais e legais que o ordenamento jurídico lhe assegura em razão de sua condição. Com base nas evidências analisadas, restou cristalina a presença dos elementos fáticos-jurídicos caracterizados na relação empregatícia, previstos no Art. 3º do Decreto Lei 5.452/43, quais sejam:

- a) prestação de serviços por pessoa física: o trabalhador era pessoal natural;
- b) prestação de serviços efetuada com pessoalidade: o trabalhador desempenhava tarefas típicas da função de zelador do estabelecimento educacional, prestava serviços de "per si", não se fazendo substituir-se. As atividades desenvolvidas por [REDACTED] compreendiam, como dito anteriormente, limpeza e conservação da escola, realização de pequenos reparos, remoção de resíduos, auxílio na organização de eventos comemorativos, dentre outros.
- c) prestação efetuada com não-eventualidade, de forma habitual: as atividades laborais relacionadas ao funcionamento do estabelecimento educacional eram realizadas de forma contínua no período diurno, normalmente das 06h30 às 17h00, de segunda à sexta. Contudo,

pelo fato do trabalhador estar alojado no local, por vezes tinha que levantar no período noturno para afastar terceiros não autorizados que manifestavam interesse em entrar na escola, muitos deles usuários de drogas. Não foi possível aferir o cumprimento exato da Jornada, pois não havia controle de Jornada no local.

d) subordinação: o trabalhador estava sob as ordens e tinha suas atividades dirigidas pelo empregador, Sra. [REDACTED] a qual era o proprietário e responsável pela escola infantil.

e) onerosidade: a prestação de labor se verificava mediante contraprestação onerosa. O fato de o empregador reter o salário do trabalhador, não realizando os pagamentos dentro dos prazos legais, não afasta a onerosidade da relação empregatícia, configurando-se, a seu turno, a mora nos débitos trabalhistas.

A realidade encontrada revelou, portanto, prestação de serviços de caráter dependente, subordinado e empregatício, marcada por subordinação, não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e "ajenidad", circunstância que impõe ao tomador da força de trabalho do trabalhador e por ela diretamente beneficiada, a submissão ao registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, providência que não fora adotada no curso desta ação fiscal.

A contratação do trabalhador se deu com pessoa física e não em face de pessoas jurídicas prestadoras de serviços. Ele trabalhava com regularidade em funções inerentes ao regular desenvolvimento da atividade econômica explorada pelo empregador, com expectativa de que sua força de trabalho continuasse sendo demandada ao longo do tempo.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador, no caso de desemprego involuntário), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho; b) verifica-se prejuízo à estrutura de proteção social ao trabalhador; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias, nem de 13º salário, destacadamente quando se trata de trabalhadores contratados para o recebimento de diárias; d) o trabalhador, enquanto permanece informal apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por

enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas em fotos e declarações, motivaram a lavratura de dezoito autos de infração e uma Notificação de Débito de FGTS em desfavor do empregador.

Abaixo, seguem as descrições das irregularidades constatadas referentes tanto aos dispositivos da legislação trabalhista quanto aos aspectos relacionados à segurança e saúde no meio ambiente de trabalho:

1. Falta de registro.

Descrita no item “G” do relatório.

2. 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.

Embora as atividades na escola tivessem paralisadas, o trabalhador [REDACTED] desempenhava continuamente atividades laborais no local. Verificou-se que ele exercia atividades típicas do serviço de zelador desde o ano de 2010. Com efeito, ele promovia a limpeza e conservação do local, vigiando inclusive contra possíveis entradas não autorizadas de terceiros na propriedade.

Nas dependências da escola havia cinco cães que eram cuidados pelo Sr. [REDACTED] [REDACTED] que lhes dava comida e água. Os cães não pertenciam ao proprietário da escola. Eles foram acolhidos pelo [REDACTED] e permaneciam a maior parte do tempo no pátio localizado no piso inferior da edificação.

Conforme declaração de testemunhas, ouvidas na presença do Procurador do Ministério Público do Trabalho e dos Auditores Fiscais, cópias anexas, [REDACTED] conheceu a escola e o Sr. [REDACTED] no início do ano de 2010. Na ocasião, o trabalhador começou vender acarajé em ponto de venda situado em frente à escola. Com o passar do tempo, [REDACTED] obteve a permissão do Sr. [REDACTED] para guardar o tabuleiro de acarajé e outros pertences nas dependências da escola. Fora-lhe concedida a permissão de utilizar um quartinho nos fundos da edificação para guardar tais materiais. Passados alguns meses, [REDACTED] parou de vender o acarajé e pediu então ao Sr. [REDACTED] a permissão para pernoitar nesse quartinho, o que lhe fora autorizado.

Ao parar de vender acarajé e se estabelecer no quartinho nos fundos da escola, [REDACTED] começou a ser demandado pelo Sr. [REDACTED] para realizar tarefas na unidade escolar. Foi relatado que o trabalhador realizava a limpeza do estabelecimento no início da manhã, antes da chegada dos primeiros alunos, e ao meio dia, no intervalo entre as aulas do turno matutino e vespertino. A limpeza compreendia varrição, arrumação dos cômodos e lavagem de banheiros. Ao longo do dia, [REDACTED] também era demandado para outros afazeres, conforme a necessidade, como, por exemplo, buscar garrações de água mineral, buscar almoço das crianças que permaneciam em período integral, ajuda na ornamentação do espaço quando em datas festivas, dentre outras atividades. Esta situação foi, inclusive, confirmada por meio da declaração testemunhal da Sra. [REDACTED] tia de ex-aluno do centro educacional, conforme trecho a seguir:

"[...] QUE conhece [REDACTED] há bastante tempo; QUE o sobrinho da depoente, chamado [REDACTED], tem hoje 15 anos e começou a estudar na Escola Miro Ferreira quando tinha entre 4 e 6 anos de idade (não tem certeza da idade); QUE, quando o sobrinho da depoente começou a estudar na escola, [REDACTED] já trabalhava lá; que [REDACTED] era um faz-tudo na escola; que ele fazia a limpeza da escola e, quando havia festas das crianças, como festas juninas, era ele que organizava tudo; QUE [REDACTED] mora no colégio e toma conta do colégio todo; que ele que cuida do colégio e evita que assaltantes e outras pessoas entrem no colégio; que já presenciou [REDACTED] trabalhando no colégio, assim como várias outras pessoas já viram; que, na hora do almoço, inclusive, era [REDACTED] quem ia buscar o almoço das crianças que ficavam em tempo integral; QUE parte das crianças ficava em tempo integral e outras

ficavam só no turno da manhã ou só no turno da tarde; QUE era [REDACTED] também quem pintava a escola; QUE havia vários entulhos na escola, como em uma piscininha, e foi [REDACTED] que retirou tudo; QUE até hoje [REDACTED] está na escola, sozinho, tomando conta de lá; [...]"

Assim, desde que começou a dormir no quarto dos fundos da dependência em meados de 2010 até os dias atuais, [REDACTED] tem trabalhado para o Sr. [REDACTED]. Mesmo com a suspensão das atividades educacionais, o trabalho não foi interrompido. Fato é que, na chegada da Força Tarefa ao local inspecionado, o trabalhador estava com todas as chaves dos cômodos da escola. E estes estavam todos varridos, inclusive os banheiros.

O imóvel estava com placa de venda, pois era do interesse do proprietário se desfazer do estabelecimento. A placa de venda, inclusive, fora afixada pelo próprio [REDACTED] a pedido do Sr. [REDACTED].

A partir das inspeções no estabelecimento onde funcionava a escola e da estrutura onde o trabalhador permanecia alojado, análise das declarações das testemunhas, do empregador e do trabalhador, a Força Tarefa concluiu que o empregador manteve 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. A infração em questão foi constatada a partir do conjunto de fatos e evidências a seguir narrados. -

***** 2.1 DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO DO EMPREGADO RESGATADO PELA FORÇA TAREFA *****

Os ilícitos somados afrontavam a dignidade do trabalhador e exigiram a pronta intervenção da Força Tarefa, no sentido de fazer cessar tais agressões. A Força Tarefa concluiu que a situação [REDACTED] sem acesso a qualquer estrutura capaz de amenizar lhe a degradação a que estava submetido, seja pelas condições em que vivia, seja pela negação dos direitos trabalhistas básicos ou pela falta de condições humanas no trabalho, não era própria para seres humanos. Em relação a esse trabalhador, concluiu-se que as ações e omissões do empregador auditado caracterizaram, em conjunto, submissão de trabalhador a condições análogas às de escravo, conforme relatado a seguir.

*Do alojamento sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto

O barraco no fundo da escola que [REDACTED] utilizava como dormitório não apresentava condições dignas de moradia. O espaço tinha dimensões aproximadas de 3,00m (três metros) de largura por 8,00m (oito metros) de comprimento. O local, que antes servia de guarda de entulhos, depois usado para guarda do tabuleiro e pertences utilizados na venda de acarajé por [REDACTED] passou então a ser utilizado por este como um alojamento, tendo em vista que se iniciava uma prestação laboral contínua, consensual e sinalagmática entre [REDACTED] trabalhador, e [REDACTED] empregador.

Internamente, verificou-se que o barraco não é totalmente vedado para o exterior, havendo uma abertura na parede do quarto utilizado pelo trabalhador, o qual, assim, encontra-se exposto às intempéries.

O quarto não dispõe também de armário para guarda de roupas e objetos pessoais, e os poucos móveis que guarnecem o barraco, inclusive o colchão usado por [REDACTED] respectivas roupas de cama, não foram fornecidos pelo fiscalizado, e sim providenciados pelo próprio trabalhador, muitos dos quais coletados por ele, nas ruas e nos lixos, após terem sido descartados por terceiros. Ademais, de forma a conter goteiras e infiltrações e encobrir a sujeira incrustada nas paredes [REDACTED] passou a coletar, também nas ruas e nos lixos, restos de obras, a exemplo de pedaços de pisos quebrados, sobras de azulejos e de placas de plástico, com os quais passou a revestir o teto e as paredes. O pé direito do barraco era muito baixo, medindo menos de 2,00m (dois metros) na parte mais baixa do telhado, e cerca de 2,60m (dois metros e sessenta centímetros) na parte mais alta. Contíguo ao barraco, havia um banheiro improvisado por [REDACTED] O vaso sanitário existente no local foi encontrado por [REDACTED] em descarte de lixo urbano e instalado por ele próprio na estrutura.

*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

Quando as atividades escolares foram suspensas em razão da pandemia, os serviços de abastecimento de água e fornecimento de energia elétrica foram suspensos em razão da falta de pagamento junto às concessionárias pelo proprietário do estabelecimento. Por

consequente, não estava sendo disponibilizada água potável pelo empregador para o trabalhador, tanto na edificação da escola quanto no barraco onde ele vivia. Para contornar esta situação, [REDACTED] contava com ajuda de vizinhos para abastecer uma pequena caixa d'água localizada na laje do segundo pavimento da edificação, a qual utilizava para todas as suas necessidades.

***Da Ausência de Registro e Anotação de CTPS**

A partir do instante em que se materializou a relação empregatícia entre [REDACTED] e o seu empregador, nascia ali a obrigação de registro do contrato de trabalho em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. Assim como nascia também a obrigação de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Fato é que, embora houvesse presente os requisitos formadores do liame empregatício, o empregador declarou, conforme ata de audiência anexa, não reconhecer qualquer prestação de serviços de [REDACTED] na qualidade de empregado. Negando, a seu turno, qualquer obrigatoriedade no tocante ao registro ou anotação da CTPS do trabalhador.

***Da retenção parcial ou total do salário e trabalho em troca de moradia**

Não bastasse a não realização do registro e anotação da CTPS, o trabalhador não recebia pagamento de salário pelos serviços continuamente prestados ao Sr. [REDACTED]. [REDACTED] como dito anteriormente, realizava diversas atividades no Centro Educacional e às vezes na própria residência do Sr. [REDACTED]. Conforme declarações colhidas do trabalhador e reduzidas a termo, ele "fazia as atividades de limpar as salas de aula, limpar os banheiros, recolher o lixo, pintar a escola, capinar o terreno aos fundos da escola, tomar conta da escola à noite e chegou até a reformar e pintar alguns móveis, como estantes velhas e cadeiras velhas; QUE também abria a escola de manhã, antes da chegada dos alunos; QUE acordava cerca de 5h da manhã para limpar". Em troca destas e de outras tarefas, contudo, [REDACTED] não percebia nenhuma remuneração pelo empregador. O máximo que afirma ter recebido foi o valor correspondente a diárias de serviços prestados de faxina na residência onde o Sr. [REDACTED] morava na época no bairro do Alto das Pombas, segundo ele.

O Sr. [REDACTED] por sua vez, alega não ter a obrigação legal pelo pagamento de salários por não considerar [REDACTED] seu empregado, e sim um inquilino por este morar em cômodo

na sua propriedade. Alega ainda que o [REDACTED] é que lhe devia pagamentos correspondentes ao aluguel do imóvel onde o trabalhador estava alojado.

*Do negligenciamento das normas de segurança e saúde no trabalho e exposição do trabalhador a situação de risco grave e iminente

Não foi verificado no estabelecimento a adoção de medidas relacionadas a gestão de saúde e segurança do trabalho. Com efeito, não havia evidências de elaboração do Programa de Gerenciamento de Risco – PGR –, Programa de Prevenção de Riscos de Ambientais – PPRA, bem como Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Antes do início da relação empregatícia, era dever do empregador realizar o exame admissional no trabalhador, bem como a realização dos exames periódicos nos prazos estabelecidos na Norma Regulamentadora nº 07, providências que nunca foram adotadas no curso da prestação laboral. Ademais, em razão da ligação irregular de energia elétrica existente no local, efetuada após a suspensão do fornecimento dos serviços por parte da concessionária de energia elétrica em razão da falta de pagamento das faturas pelo proprietário do imóvel, havia risco de acidentes por choque elétrico em razão da inconformidade da ligação com as normas técnicas vigentes. Também não fora evidenciado o fornecimento de nenhum equipamento de proteção individual ao trabalhador, botas, luvas, máscaras etc.

*Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho

[REDACTED] afirmou ainda ser vítima de constantes ofensas relacionadas a sua religião e a sua orientação sexual. O trabalhador era homossexual e adepto do Candomblé. Relata que era orientado a realizar as tarefas de limpeza na escola apenas em momentos que não fosse visto pelos pais dos alunos, pois estes poderiam não gostar do fato de um pessoa com tais crenças e orientações estarem próximas dos seus filhos. -----

***** 2.2 INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À
CONDIÇÃO
ANÁLOGA A DE ESCRAVO *****

A condição análoga a de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que o trabalhador citado que laborava no Centro de Educação Infantil Miro Ferreira fora submetido, que se enquadra nos indicadores de submissão de trabalhador a condições

degradantes constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, abaixo relacionados. Tais indicadores demonstram também a ocorrência de infrações trabalhistas, que foram objeto de autos de infração específicos, cada um lavrado de acordo com a respectiva capitulação legal. -----

INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÕES DEGRADANTES:

- 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;
- Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 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;
- Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- Retenção parcial ou total do salário;
- Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

3. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções "in loco", bem como por meio de análise de documentos, relatos do trabalhador, do empregador e de terceiros ouvidos pela Força

Tarefa, constatou-se que o empregador deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social -CTPS de [REDACTED] no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

[REDACTED] iniciou as atividades laborais para o empregador na data de 01 de junho de 2010, desempenhando funções típicas de zelador no Centro de Educação Infantil Miro Ferreira. Nesta ocasião, ele foi admitida sem qualquer anotação em sua respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo legal, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro deste trabalhador em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

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

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador

que não possui tal documento fica despidido de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho.

4. Deixar de conceder férias nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções "in loco", bem como por meio de análise de documentos, relatos do trabalhador, do empregador e de terceiros ouvidos pela Força Tarefa, constatou-se que não foram concedidas as férias ao trabalhador [REDACTED] nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.

[REDACTED] iniciou a prestação laboral em 01/06/2010, desempenhando atribuições típicas de zelador no Centro de Educação Infantil Miro Ferreira, de propriedade do Sr [REDACTED]. Ele foi admitido sem qualquer anotação em sua respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo legal, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro deste trabalhador em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

No que concerne à concessão das férias, considerando a data de admissão de [REDACTED] há os seguintes períodos aquisitivos e concessivos respectivamente: 1) 01/06/2010 a 31/05/2011 – 01/06/2011 a 31/05/2012; 2) 01/06/2011 a 31/05/2012 - 01/06/2012 a 31/05/2013; 3) 01/06/2012 a 31/05/2013 - 01/06/2013 a 31/05/2014; 4) 01/06/2013 a 31/05/2014 - 01/06/2014 a 31/05/2015; 5) 01/06/2014 a 31/05/2015 - 01/06/2015 a 31/05/2016; 6) 01/06/2015 a 31/05/2016 - 01/06/2016 a 31/05/2017; 7) 01/06/2016 a 31/05/2017 - 01/06/2017 a 31/05/2018; 8) 01/06/2017 a 31/05/2018 - 01/06/2018 a 31/05/2019; 9) 01/06/2018 a 31/05/2019 - 01/06/2019 a 31/05/2020; 10) 01/06/2019 a 31/05/2020 - 01/06/2020 a 31/05/2021; 11) 01/06/2020 a 31/05/2021 – 01/06/2021 a 31/05/2022; 12) 01/06/2021 a 30/03/2022 – proporcionais na rescisão. Não se fora constatada a comprovação da concessão tempestiva das férias ao trabalhador em relação a nenhum dos períodos aquisitivos

Com efeito, desde o início da prestação laboral, em 01/06/2010, [REDACTED] nunca percebeu nenhuma remuneração mensal pelos serviços prestados a seu empregador. Mesmo presentes todos os requisitos da relação empregatícia, a única contraprestação disponibilizada para [REDACTED] era o "direito" de usufruir do quartinho nos fundos da escola. Além da remuneração mensal, ele também não recebeu nenhum valor a título de décimo terceiro salário.

O empregador foi notificado no curso da ação fiscal a apresentar os correspondentes recibos de pagamento de salário dos últimos cinco anos. Porém na data e local designados não foram apresentadas as devidas comprovações. Diversamente, o empregador desconsidera a relação empregatícia, alegando que o trabalhador quem lhe devia pagamentos em razão do suposto aluguel que aquele deveria pagar pelo usufruto do quartinho nos fundos da escola.

Há de se ressaltar que a retenção parcial ou total do salário constitui um dos indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante, conforme o Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Esta infração somada as demais constatadas no curso da presente ação consubstanciaram na caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo do trabalhador citado.

5. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

Durante a ação fiscal constatou-se que empregador deixou de efetuar os depósitos do FGTS de todo o período trabalhado do empregado relacionado em anexo. Foi lavrada a respectiva Notificação de Débito - NDFC, do período de julho de 2016 a março de 2020.

6. Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

Embora previamente notificado, o estabelecimento deixou de apresentar os documentos relacionados na NAD – Notificação para Apresentação de Documentos, entregue em 05/04/2022, para comparecer à sede da Superintendência Regional do Trabalho, situada na Av. Jequitaia, nº 7, 6º andar, Comércio, Salvador/BA, na data de 03/05/2022, munido dos documentos indicados na notificação, dentro os quais cito os recibos de pagamento de salário

do período de 01/2017 a 01/2022 e comprovantes de declaração da RAIS e CAGED dos anos de 2017 a 2021.

7. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções "in loco", bem como por meio de análise de documentos, relatos do trabalhador, do empregador e de terceiros ouvidos pela Força Tarefa, constatou-se que 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].

Com efeito, desde o início da prestação laboral, em 01/06/2010, [REDACTED] nunca percebeu nenhuma remuneração mensal pelos serviços prestados a seu empregador. Mesmo presentes todos os requisitos da relação empregatícia, a única contraprestação disponibilizada para [REDACTED] era o "direito" de usufruir do quartinho nos fundos da escola.

O empregador foi notificado no curso da ação fiscal a apresentar os correspondentes recibos de pagamento de salário dos últimos cinco anos. Porém na data e local designados não foram apresentadas as devidas comprovações. Diversamente, o empregador desconsidera a relação empregatícia, alegando que o trabalhador quem lhe devia pagamentos em razão do suposto aluguel que aquele deveria pagar pelo usufruto do quartinho nos fundos da escola.

Há de se ressaltar que a retenção parcial ou total do salário constitui um dos indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante, conforme o Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Esta infração somada as demais constatadas no curso da presente ação consubstanciaram na caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo do trabalhador citado.

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

Durante a ação fiscal constatou-se que empregador deixou de efetuar os depósitos do FGTS de todo o período trabalhado do empregado relacionado em anexo. Foi lavrada a respectiva Notificação de Débito - NDFC, do período de julho de 2016 a março de 2020.

9. Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

A equipe de fiscalização verificou que o empregador supra identificado manteve o empregado [REDACTED] sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, em violação ao artigo 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.

Em virtude disso, foi lavrado o auto de infração de nº 22.346.551-8, correspondente a ausência do registro, bem como emitida a respectiva Notificação Para Comprovação de Registro de Empregado- NCRE - nº 4-2.346.551-1, concedendo ao empregador o prazo de 10 dias, contados da data da ciência da notificação, 30/08/2022, expedida pela via postal, com código de rastreamento [REDACTED] para apresentar ao sistema do seguro-desemprego, por meio do Sistema de Escrituração Digital da Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, o registro do empregado citado no Auto de Infração, a saber: [REDACTED].

Ocorre que, até a presente data, o empregador, acima qualificado, não comunicou a admissão do empregado mencionado no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada nesta ação fiscal, deixando, portanto, de efetuar o determinado na NCRE, tendo sido, por tal motivo, lavrado o presente Auto de Infração. Em anexo, segue a cópia digitalizada do AR, indicando o recebimento da notificação em 30/08/2022 por [REDACTED]
[REDACTED]

10. Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das

instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.

Durante a inspeção no ambiente de trabalho e no alojamento, constatou-se que a empresa deixou de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento, bem como deixou de inspecionar manter os sistemas de proteção das instalações elétricas. O item 10.4.4 da NR-10 dispõe que "As instalações elétricas devem ser mantidas em condições seguras de funcionamento e seus sistemas de proteção devem ser inspecionados e controlados periodicamente, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos". Na oportunidade a fiscalização constatou a existência de quadros elétricos abertos, acessíveis ao trabalhador; obstrução de passagens por condutores elétricos; e extensões elétricas sem proteção adequada, em áreas com umidade decorrente de infiltrações. Ressalta-se que as instalações elétricas improvisadas contrariam as normas técnicas em vigor no Brasil e potencializam os riscos de choques elétricos, curto-circuito e incêndio.

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

Durante a ação fiscal constatou-se que empregador deixou de efetuar o exame médico admissional do empregado relacionado. A realização do ASO admissional é instrumento imprescindível por fornecer garantias tanto ao empregador quanto ao empregado. A avaliação médica protege a organização de ser responsabilizada por doenças preexistentes, evitando implicações legais pelo não cumprimento de normas obrigatórias, bem como contribui para evitar a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

Ademais, a liberação médica para o trabalho assegura que o empregado não terá impeditivos na execução de suas atividades laborais caso ele enfrente problemas de saúde após iniciar no novo emprego. Se o trabalhador contratado vier a ser acometido por alguma doença no decorrer de seu contrato de trabalho, ele será afastado por período indeterminado até que seu estado de saúde seja restabelecido. Se novos exames comprovarem que a doença foi adquirida no trabalho, ao trabalhador será assegurada indenização pelo adoecimento ocupacional.

12. Deixar de submeter o trabalhador a exame médico periódico.

Durante a ação fiscal constatou-se que empregador deixou de efetuar os exames médicos periódicos do empregado relacionado ao longo de todo o período laboral. A realização do ASO periódico é instrumento imprescindível por fornecer garantias tanto ao empregador quanto ao empregado. A avaliação médica periódica protege a organização de ser responsabilizada por implicações legais pelo não cumprimento de normas obrigatórias, bem como contribui para evitar a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

Ademais, a liberação médica periódica para o trabalho assegura que o empregado exerça suas atividades laborais com segurança. Se o trabalhador vier a ser acometido por alguma doença no decorrer de seu contrato de trabalho, ele será afastado por período indeterminado até que seu estado de saúde seja restabelecido. Se novos exames comprovarem que a doença foi adquirida no trabalho, ao trabalhador será assegurada indenização pelo adoecimento ocupacional.

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

Durante a ação fiscal constatou-se que empregador deixou elaborar e efetivar a implantação do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, que objetiva a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. A efetiva implantação do programa protege a organização de ser responsabilizada por implicações legais pelo não cumprimento de normas obrigatórias, bem como contribui para evitar a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho.

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

Durante a ação fiscal, constatou-se que a empresa deixou de elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

15. Manter alojamento com paredes construídas de material inadequado.

Durante a ação fiscal, constatou-se que o alojamento era construído com material inadequado para a segurança e conforto do trabalhador, ficando exposto às intempéries, e às infestações de insetos e animais roedores. Foram utilizados plásticos e lonas como material de vedação em substituição à previsão legal que determina que as paredes dos alojamentos poderão ser construídas em alvenaria de tijolo comum, em concreto, ou em madeira.

16. Manter alojamento com piso em desacordo com o disposto na NR-24.

Durante a ação fiscal, constatou-se que o piso do alojamento era construído com material inadequado para a segurança e conforto do trabalhador, ficando exposto umidade excessiva. O piso era irregular, com emanções de odores de esgoto e de insetos. A Norma prevê que Os pisos dos alojamentos devem ser impermeáveis, laváveis e devendo impedir a entrada de umidade no alojamento, não devendo apresentar ressaltos e saliências, sendo o acabamento compatível com as condições mínimas de conforto térmico e higiene.

17. Deixar de fornecer água potável aos trabalhadores, em todos os locais de trabalho, ou permitir o uso de copos coletivos, ou fornecer água que não por meio de bebedouros, na proporção mínima de um para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema que ofereça as mesmas condições, ou

deixar de fornecer água em recipientes portáteis próprios e hermeticamente fechados quando não for possível obter água potável corrente.

Durante a ação fiscal, constatou-se que o alojamento não dispunha de água potável, uma vez que o fornecimento de água foi desligado em março de 2020, no início da pandemia da COVID-19. O trabalhador, para as suas necessidades diárias de higiene, asseio e abastecimento de água potável, passou a contar com a caridade dos vizinhos, que passaram a fornecer água, que era armazenada em baldes e recipientes improvisados. O trabalhador também iniciou a coleta de águas pluviais para as suas necessidades diárias.

18. Deixar de dotar o alojamento de camas ou dotar o alojamento de camas inadequadas.

Durante a ação fiscal, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar no alojamento cama e colchão. Ressalta-se que o colchão e roupas de cama encontrados no alojamento foram providenciados pelo próprio trabalhador, retirados em lixo ou em descarte por terceiros.

I) INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÕES DEGRADANTES

A condição análoga a de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que o trabalhador citado que laborava no Centro de Educação Infantil Miro Ferreira fora submetido, que se enquadra nos indicadores de submissão de trabalhador a condições degradantes constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, abaixo relacionados. Tais indicadores demonstram também a ocorrência de infrações trabalhistas, que foram objeto de autos de infração específicos, cada um lavrado de acordo com a respectiva capitulação legal.

Restaram evidenciados os seguintes indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes:

- 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;
- Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 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;
- Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- Retenção parcial ou total do salário;
- Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

J) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA FORÇA TAREFA

- Emissão de Guias de Seguro Seguro-Desemprego Do Trabalhador Resgatado;
- Encaminhamento do Trabalhador para rede de Assistência Social e acolhimento por meio da Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do Estado da Bahia – SJDHDS/BA;

K) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

Foi emitida uma guia de seguro desemprego de trabalhador resgatado, conforme número a seguir e guia constante da relação de anexos deste relatório.

NOME	NÚMERO DA GUIA

L) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

Durante a inspeção realizada nas dependências do Centro Educacional Miro Ferreira e na área de vivência disponibilizada ao trabalhador, a Força Tarefa 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 MTP nº 2, de 8/11/2021, 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 contratado 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 de [REDACTED] conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam a dignidade deste trabalhador a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-los, em obediência ao previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de

condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Tratou-se, portanto, de situação de submissão de trabalhador a condição análoga à de escravo, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal. 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.

Por derradeiro, a situação em que encontramos referidos trabalhadores 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, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Defensoria Pública da União, para adoção das providências que considerarem cabíveis.

Salvador/BA, 27 de outubro de 2022.

