



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO 02/2024

(FAZENDA MONTE AZUL)

PERÍODO:

01/08/2024 a 19/09/2024

LOCAL: FAZENDA MONTE AZUL S/N ZONA RURAL DISTRITO DE PONTE ALTA -
CARANGOLA/MG

EMPREGADOR: [REDACTED]

ATIVIDADE: Trabalho doméstico em área rural



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

ÍNDICE

1.	EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO	3
2.	DADOS DA RESPONSÁVEL LEGAL (EMPREGADORA)	3
3.	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	4
4.	DA AÇÃO FISCAL	5
4.1.	Das informações preliminares	5
4.2.	Das irregularidades trabalhistas encontradas durante a ação fiscal	6
	<u>4.2.1 Da ausência de registro</u>	
4.2.2.	Da falta de pagamento de salário	
4.2.3.	Da submissão do trabalhador a condições degradantes de trabalho e vida	
4.2.4.	Da ausência de avaliações dos riscos ambientais, de exames médicos e de materiais de primeiros socorros	
4.2.5.	Do não fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI)	
4.2.5.5	Da condição de vulnerabilidade dos trabalhadores	
	<u>4.2.5.6 Das providências adotadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho</u>	
	<u>4.2.5.7 Dos Autos de Infração</u>	
5.	CONCLUSÃO	
6.	ANEXOS	



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIAS REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

1. EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Auditores-Fiscais do Trabalho

[REDACTED] CIF [REDACTED] ARTE/MANHUAÇU (coordenador)
[REDACTED] CIF [REDACTED] SRTE/MG

Ministério Público do Trabalho - MPT

[REDACTED] - Procurador do Trabalho

Pólicia Militar de Minas Gerais - PMMG

[REDACTED] – PMMG 2º Pel. 75ª CIA de Carangola/MG
[REDACTED] – PMMG 2º Pel. 75ª CIA de Carangola/MG

Conselho Regional de Assistência Social - CREAS

[REDACTED] – Psicólogo – CREAS Carangola/MG
[REDACTED] – Advogado - CREAS Carangola/MG
[REDACTED] – Assistente Social - CREAS Carangola/MG

2. DADOS DA RESPONSÁVEL LEGAL (EMPREGADOR)

Nome: [REDACTED]

Estabelecimento: FAZENDA Monte Azul s/n Zona Rural Distrito de Ponte Alta –
Carangola/MG

CPF: [REDACTED]

Endereço da Propriedade Rural: [REDACTED]

Coordenadas Geográficas: 20.722698, 42.218404

Endereço Residencial do empregador: [REDACTED]

Telefone:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados	1
Registrados durante ação fiscal	0
Resgatados*	1
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos)	0
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	0
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	0
Valor bruto das rescisões	0
Valor líquido das verbas rescisórias recebido	0
FGTS/CS mensal e rescisório recolhido no curso da ação fiscal	0
FGTS/CS mensal notificado	R\$ 0,00
Valor dano moral individual	R\$15.000,00
Valor dano moral coletivo	0
Nº de Autos de Infração lavrados	4
Nº de Notificações de Débito de FGTS/CS lavradas	0
CTPS emitidas	0



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIAS REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

4. DA AÇÃO FISCAL

4.1. Das informações preliminares

Em 01/08/2024 foi iniciada ação fiscal, na modalidade mista, conforme § 3º, art. 30, do Decreto Federal nº 4.552 de 2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho e em atendimento à Ordem de Serviço nº [REDACTED] com inspeção na Fazenda Monte Azul, s/n, Zona Rural, Distrito de Ponte Alta – Carangola/MG, onde não foi constatada nenhuma atividade produtiva. A ação fiscal foi realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, [REDACTED] (coordenador) e Rubens Raimundo de Almeida, com participação do Procurador do Trabalho, [REDACTED] e apoio do 2º Pelotão de Polícia Militar de Fervedouro/MG e do CREAS/Carangola/MG.

O acesso à Fazenda Monte Azul fica a 1,5 Km da BR 482, lado esquerdo nas coordenadas geográficas 20.722698 - 42.218404, saindo do município de Carangola/MG, a partir do qual percorre-se 15 km aproximadamente pela BR 482. O responsável pelo imóvel não se encontrava no local no momento da inspeção. As informações nos foram prestadas por sua irmã [REDACTED] a qual esclareceu que o terreno pertencia ao seu irmão [REDACTED] [REDACTED] e que o imóvel possui aproximadamente 4 alqueires; possui benfeitoria, um amplo pátio de entrada com estacionamento, uma casa principal com dois pavimentos, que se encontrava fechada no momento da inspeção; uma área com piscina e espaço de lazer, além de uma quadra esportiva, banheiro externo e outras edificações destinadas à guarda de materiais e ferramentas.

Em reunião realizada pela equipe de fiscalização, na sede da Sociedade Carangolense de Proteção e Assistência ao Idoso (Lar dos Idosos), às 14:00 horas do dia 02/08/2024, presentes o Auditor [REDACTED] Procurador do Trabalho [REDACTED] e o empregador [REDACTED] Durante a reunião foram prestados pelo Procurador do Trabalho, todos os esclarecimentos acerca das condições degradantes de trabalho, da falta de registro, falta de pagamento de salários, retenção de documentos, retenção dos valores recebidos a título de benefício assistencial e da moradia rural em condições inadequadas de segurança, conforto e higiene, etc., constatadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, no entanto o empregador não assumiu a relação de vínculo empregatício .

No referido estabelecimento rural foi encontrado o trabalhador identificado como [REDACTED] O trabalhador residia em alojamento precário na própria fazenda, com portas com rachaduras, sem forro e janelas vulneráveis, sem instalações sanitárias, sem chuveiro, sem papel higiênico e sem material de enxugo, , obrigando o trabalhador a fazer sua higiene pessoal em um cano de uma água (proveniente de nascente, sem qualquer tipo de análise).



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

Logo, o trabalhador identificado e alojado na área da Fazenda Monte Azul, estava submetido a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998/90, que determina o resgate do trabalhador encontrado nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções 29 e 105 da OIT (Decretos nº 41.721/1957 e 58.822/1966, respectivamente), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992).

O trabalhador encontrado em condições degradantes foi resgatado pela fiscalização, e entregue na Sociedade Carangolense de Proteção e Assistência ao Idoso (Lar dos Idosos).

A seguir serão expostas detalhadamente as condições a que se encontrava submetido o referido trabalhador, as providências adotadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a conduta da administrada em face das orientações da equipe de fiscalização.

4.2. Das irregularidades trabalhistas encontradas durante a ação fiscal

4.2.1. Da ausência de registro

As diligências de inspeção revelaram que o trabalhador em atividade no estabelecimento durante a fiscalização havia estabelecido uma relação de emprego com o tomador de seus serviços na mais completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT.

Esclareça-se que a exploração e a gestão do empreendimento era realizada pelo Sr. [REDACTED] responsável legal da fazenda Monte Azul, sendo que o trabalhador afirmou prestar serviços para o empregador acima nominado. Por meio de entrevista com o trabalhador e com o empregador, verificou-se que o trabalhador alojado iniciara suas atividades há aproximadamente 30 anos, realizando todo o trabalho da fazenda, tais como, limpeza da toda área externa da sede da propriedade, capinas, etc., bem como a vigilância do estabelecimento rural.

Foi verificado por meio de entrevista com a [REDACTED] que afirmou que dava em torno de R\$300,00 mensais. Segundo o trabalhador ele recebia o valor citado. Não



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIAS REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

restaram dúvidas de que a atividade ali desenvolvida era de fato objeto de contrato de trabalho firmado de modo verbal, do qual era decorrente a relação de emprego, tendo o [REDACTED] como beneficiário dos serviços ali executados na propriedade rural. Ainda que tenha sido efetuado o pequeno pagamento pelos serviços executados, esse elemento caracterizador da relação de emprego, figurava como possibilidade de se concretizar no decorrer da prestação de serviços, pois, conforme apurado em entrevista com o trabalhador, verificou-se que ele esperava pagamento em dinheiro mensalmente. Logo, ele estava vinculado diretamente à Fazenda Monte Azul, por subordinação ao empregador, recebendo dele as demandas a serem realizadas, como também podem ser citadas as atividades desenvolvidas pelo trabalhador.

4.2.2. Da admissão de trabalhador

O trabalhador encontrado sem o competente registro, não teve seu vínculo empregatício formalizado.

A falta de formalização do contrato de trabalho, a despeito de evidentemente estabelecida a relação de emprego, demonstra a vontade inequívoca do empregador de manter seu empregado indefinidamente na informalidade.

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 e mais recente com adoção da Carteira Digital, é documento essencial ao trabalhador, requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela 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 pela empregadora ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, restringe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assiste.

4.2.3. Da falta de pagamento de salário

Havia intuito oneroso na prestação de serviços, realizada mediante promessa de pagamento por parte do tomador de serviços. O obreiro exercia suas atividades pessoalmente, sem qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, por outrem. Ainda, estava inserido no desempenho de suas funções, tais como, limpeza e vigilância. Por fim, o tipo de trabalho, o lugar e a maneira como deveria ser realizado o serviço, era determinado de acordo com as necessidades específicas do empregador [REDACTED] o que caracteriza de forma bem delimitada



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

a subordinação jurídica. Contudo, o empregador mantinha seu empregado trabalhando na completa informalidade.

Por meio de entrevistas com o trabalhador e com o empregador, verificou-se que as atividades do trabalhador iniciaram há mais de 30 anos, iniciando-se com o pai do [REDACTED]. Como confirmado pelo trabalhador e pelo empregador, nenhum pagamento relativo ao serviço que havia sido efetuado, mas apenas pequenos adiantamentos salariais, logo, não houve pagamento de salários referente a todo o período trabalhado.

A falta do pagamento do salário gera consequências negativas das mais diversas para o empregado, haja vista que a realização do trabalho acarreta a perspectiva de recebimento do salário na data correta, ainda que os serviços do contrato verbal. Dessa forma, é criada uma maior dependência do empregado em relação ao empregador, uma vez que o empregado permanece na atividade com a esperança de receber o que lhe é devido.

4.2.4. Da falta de recolhimento de FGTS mensal e rescisório

A manutenção do trabalhador na informalidade, sem registro do contrato de emprego em sistema próprio, acarretou também a ausência de cumprimento das obrigações acessórias, dentre elas o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) mensal dos trabalhadores.

Os recolhimentos dos valores mensais e rescisórios, não foram efetuados pelo empregador, mesmo após ter sido notificado.

4.2.5. Da submissão do trabalhador a condições degradantes de trabalho e vida

O empregado encontrado no estabelecimento rural estava submetido a condições de vida e trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998/90, que determina o resgate do trabalhador encontrado nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções 29 e 105 da OIT (Decreto nº 41.721/1957 e 58.822/1966, respectivamente), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), que tem força cogente e caráter suprallegal em relação ao ordenamento jurídico pátrio.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

4.2.5.1. Do alojamento e da falta de condições sanitárias

O alojamento não possuía instalações sanitárias obrigando o trabalhador a realizar suas necessidades fisiológicas no mato ao relento, colocando em risco a sua saúde e segurança.

Não havia meios adequados para conservação dos alimentos perecíveis e material de limpeza para higienização da casa e dos utensílios domésticos e não havia fornecimento de material de higiene pessoal.

Não havia lavanderia na área de vivência. As lavanderias devem ser instaladas em local coberto, ventilado e adequado para que o trabalhador alojado possa cuidar das roupas de uso pessoal, sendo dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa. O não fornecimento dessas condições para o trabalhador alojado, atenta contra a dignidade do mesmo, uma vez que as condições de higiene são primordiais para o bem-estar e a saúde do trabalhador, evitando a proliferação de microrganismos e mau odor.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIAS REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU



4.2.5.2. Da ausência de instalações sanitárias

No local de trabalho, não eram disponibilizadas instalações sanitárias para uso do trabalhador. Em entrevista ao mesmo, verificou-se que as necessidades fisiológicas estavam sendo realizadas no mato ao relento, aviltando a dignidade do mesmo, além de expor a saúde do trabalhador ao risco de contaminações, uma vez que não havia a devida assepsia após a realização das necessidades fisiológicas. Daí a importância de dispor o empregador de instalações sanitárias ao trabalhador, atendendo aos requisitos mínimos previstos em norma, tais como ser constituída de lavatório, vaso sanitário e mictório, bem como devem ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente, estar situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispor de água limpa e papel higiênico, estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente, e possuir recipiente para coleta de lixo.

4.2.5.3. Da indisponibilidade de água potável e fresca nos locais de trabalho

Portanto, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente, descumprindo a determinação do Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. O



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

empregado utilizava-se de água proveniente de nascente sem nenhuma análise de sua potabilidade.

4.2.5.4. Da ausência de locais para refeição e preparo de alimentos

No alojamento não havia local para refeição e nem para preparo de alimentos. Em entrevista ao trabalhador, bem como inspeção no estabelecimento, constatou-se que o mesmo estava realizando suas refeições ao relento, sem o mínimo de condições higiênicas. Conforme a norma, os locais para refeição devem atender aos requisitos mínimos de boas condições de higiene e conforto, capacidade para atender ao trabalhador, água limpa para higienização, mesas com tampos lisos e laváveis, assentos em número suficiente, água potável, em condições higiênicas, e depósitos de lixo, com tampas. Entretanto, essas condições não foram atendidas, deixando o trabalhador em situação de exposição a riscos de contaminações dos alimentos, bem como adoecimento por infecções causadas por alimentos mal conservados e expostos ao risco de contato com animais, tais como baratas, moscas, ratos etc.

4.2.5.5. Da ausência de avaliações dos riscos ambientais, de exames médicos e de materiais de primeiros socorros

Por meio de inspeção nos locais de trabalho, entrevistas com o trabalhador e com o empregador, verificou-se que o mesmo deixou de realizar avaliações dos riscos inerentes à segurança e à saúde do trabalhador em atividade, visando à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, deixando de considerar as questões afetas à saúde, à segurança e à integridade física do trabalhador. Deixou ainda, o empregador, de garantir que todas as atividades, locais de trabalho, equipamentos, ferramentas e processos produtivos fossem seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde no trabalho, conforme a alínea "b" do item 31.3.3 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA), com redação da Portaria MTE nº 86/2005.

Da análise das atividades desempenhadas, identificaram-se diversos riscos físicos, biológicos e ergonômicos aos quais estava exposto o trabalhador, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes, lesões provocadas por ferramentas perfuro-cortantes, como foice e facão; ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; contração de doenças provocadas pelo contato com os animais do estabelecimento rural; contração de doenças devido à exposição às intempéries e a radiação não ionizante; desenvolvimento de problemas osteomusculares devido a esforços físicos.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

Tais condições ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificação e avaliação dos riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento. Porém, no curso da ação fiscal, não foram identificadas quaisquer medidas por parte do empregador para avaliar, eliminar, nem controlar os inúmeros riscos inerentes aos trabalhos realizados pelo empregado do estabelecimento.

Ressalte-se que o trabalhador sequer passou por avaliação médica ocupacional, fato objeto de autuação específica e que demonstra, mais uma vez, a falta de política objetiva do empregador no sentido de compreender os impactos provocados por suas atividades sobre a vida do seu empregado.

Não havia materiais necessários à prestação dos primeiros socorros. A localidade situava-se em área distante dos centros urbanos e das unidades de atendimento à saúde. Em estabelecimentos rurais, tais itens se fazem extremamente relevantes, uma vez que diante de uma ocorrência de pequenos traumas físicos, a ajuda médica quase sempre está distante, por vezes havendo a impossibilidade de remoção imediata do acidentado até um local com atendimento médico. Assim, imperiosa não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente. Desse modo, a disponibilização de materiais de primeiros socorros em tais estabelecimentos pode determinar, em situações de emergência, a vida ou a morte do empregado.

Ao deixar de realizar a avaliação de riscos e de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança do trabalhador, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar ao trabalhador sob sua responsabilidade, entregando-o à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e como prevenir acidentes de trabalho, que, como se viu no caso em tela, eram insuficientes para criar um ambiente de trabalho minimamente seguro. Além disso, sem a referida avaliação, nem mesmo se consideraram os meios de eliminação de riscos ou, caso eventualmente não os elimine, não são definidos os equipamentos de proteção coletiva e individuais mais adequados ao exercício da atividade laboral.

4.2.5.6. Do não fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI)

O empregador não forneceu ao trabalhador equipamentos de proteção individual adequados ao risco da atividade desenvolvida, tais como: perneira para proteção da perna contra agentes cortantes e perfurantes, calçado para proteção dos pés contra agentes cortantes e perfurantes, luvas para proteção das mãos contra agentes cortantes e perfurantes, dentre outros, uma vez que a atividade era realizada em locais com a existência de animais



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

peçonhos (aranha, escorpião, cobra), expondo o trabalhador a riscos de cortes e escoriações.

4.2.5.7. Da condição de vulnerabilidade do trabalhador

A condição de vulnerabilidade em que se encontrava o trabalhador foi reconhecida pela equipe que compunha pela fiscalização do trabalho, Ministério Público do Trabalho, CREAS e PMMG.

4.3. Das providências adotadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho

Além das entrevistas realizadas com o trabalhador encontrado em condição análoga ao de escravo durante a ação fiscal, a equipe de fiscalização notificou o empregador para audiência na sede da Sociedade Carangolense de Proteção e Assistência ao Idoso (Lar dos Idosos).

O Procurador do Trabalho, [REDACTED] e o Auditor Fiscal do Trabalho, [REDACTED] explicaram ao empregador da constatação da existência de relação de emprego e que a condição degradante de trabalho na qual se encontrava o referido trabalhador ensejava a rescisão do contrato de trabalho, conforme o art. 2º-C da Lei nº 7.998/90, que determina o resgate do trabalhador encontrado nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho.

Foi informado ao [REDACTED] proprietário da Fazenda Monte Azul, que os órgãos envolvidos (MTE e MPT) que se faziam representados na reunião, estavam à disposição para quaisquer procedimentos que se fizessem necessários para cumprir as medidas citadas.

Após reunião com o empregador, na qual foram confirmadas as informações obtidas no momento da fiscalização na Fazenda Monte Azul e esclarecidas outras informações a respeito da relação de empregado ali existente, o empregador foi orientado sobre a legislação trabalhista e sobre os direitos do empregado contratado.

4.4. Dos Autos de Infração

As irregularidades descritas neste Relatório ensejaram a lavratura de (04) Autos de Infração (AI), que foram enviados via postal. Segue abaixo a relação detalhada dos autos lavrados. As cópias dos referidos autos de infração constam em anexo deste Relatório.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU**

Nº DO AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	DESCRIÇÃO DA INFRAÇÃO
22849209-2	001727-2	Art. 444 da consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1.990.	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 ao de escravo.
22849229-7	001774-4	Art. 41 caput, c/c art. 47 par. 1º da CLT com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir empregado ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
22849247-5	131834-9	Art.13 da Lei nº 5.889/73, c/c item 31.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de garantir a realização de exame médico
22849251-3	231022-8	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973. c/c item 31.17.6.1, alíneas a, b,c,d,e,f,g,h e i.e 31.17.6.1.1 da NR 31, com redação da Pt SRTE/TEM nº 22.677/20	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas no subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31..

5. CONCLUSÃO

De acordo com o exposto neste relatório, restou constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho que o trabalhador encontrado na Fazenda Monte Azul, contratado pelo empregador, estava submetido a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo. A análise do conjunto das irregularidades constatadas demonstra a situação degradante, o que foi detalhadamente descrito nos Autos de Infração citados neste relatório, motivo pelo qual a equipe fiscal realizou os procedimentos constantes da Instrução Normativa nº 91/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inherente 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.

O trabalhador resgatado estava submetido a condições de trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação de trabalho degradante, situação indiciária de submissão desse trabalhador à condição análoga à de escravos, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PONTE NOVA
AGENCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MANHUAÇU

O cenário encontrado pela Força Tarefa também vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º da Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Por derradeiro, a situação em que se encontrava o referido trabalhador estava 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 Escravatura 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 não podem ser afastados na esfera administrativa.

Sugere-se o envio deste Relatório, juntamente com todos os anexos, ao Ministério Público do Trabalho - Procuradoria do Trabalho no Município de Juiz de Fora/MG que participou da operação conjunta, para conhecimento e adoção das providências cabíveis.

Manhuaçu/MG, 19 de dezembro de 2024.

[Redacted]
Auditor-Fiscal do Trabalho (Coordenador)