

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

[REDACTED]

FAZENDA NOVA PARANÁ

[REDACTED]



PERÍODO DA OPERAÇÃO: 15/6/2021 a 25/6/2021

LOCAL: Fazenda Nova Paraná, Distrito Córrego Rodrigues, zona rural do município de Sooretama/ES (coordenadas geográficas 19°3'24"S e 40°15'27"W)

ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL: Cultivo de café

CNAE PRINCIPAL: 0134-2/00

OPERAÇÃO Nº: 23/2021



ÍNDICE

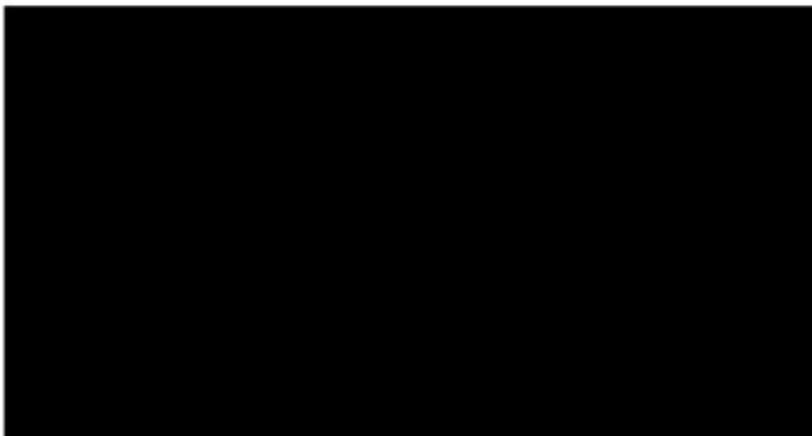
A) EQUIPE	4
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	6
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR.....	7
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	10
F) AÇÃO FISCAL.....	11
G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	16
H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS RELACIONADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	17
H.1 Falta de registro.....	18
H.2 Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.	18
H.3 Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	19
H.4 Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.....	19

H.5 Deixar de comunicar ao Ministério da Economia, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, a admissão e desligamento de empregados.....	20
I) IRREGULARIDADES CONSTATADAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
I.1 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.	21
I.2 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte de trabalhadores em veículo adaptado.....	22
I.3 Deixar implementar medidas de prevenção ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR-01.	23
J) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	25
K) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO....	26
L) CONCLUSÃO	26

A) EQUIPE

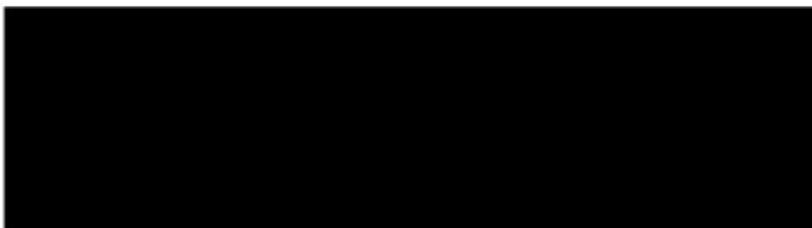
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Auditores-Fiscais do Trabalho



Coordenadora
Subcoordenadora
Membro Efetivo
Membro Efetivo
Membro Efetivo
Membro Eventual
Membro Eventual

Motoristas



Motorista oficial
Motorista oficial
Motorista oficial
Agente administrativo

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO



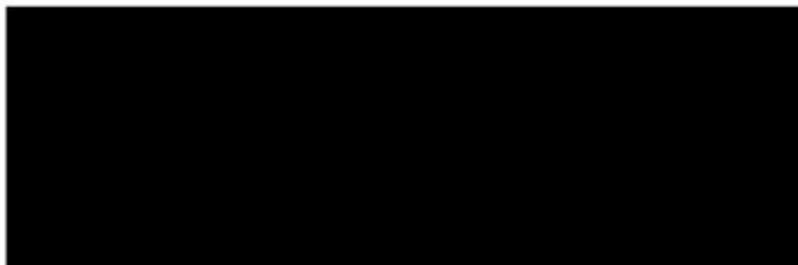
Defensor Público Federal

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



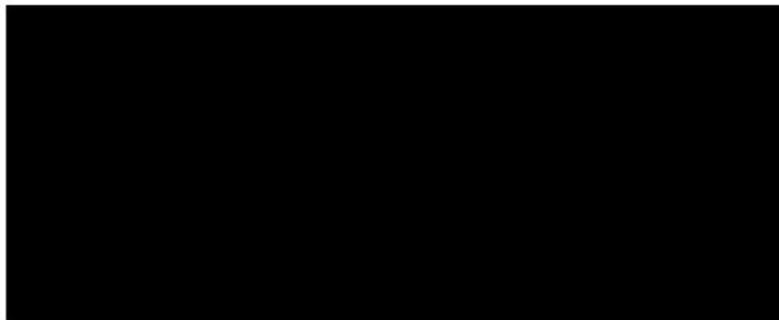
Procurador do Trabalho
Agente de Segurança Institucional
Agente de Segurança Institucional

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL



Procurador da República
Agente de Segurança Institucional
Agente de Segurança Institucional
Agente de Segurança Institucional
Agente de Segurança Institucional

POLÍCIA FEDERAL



Agente de Polícia Federal
Agente de Polícia Federal
Agente de Polícia Federal
Agente de Polícia Federal
Agente de Polícia Federal

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO


CEI: 500166167283
CAEPF: 269.610.242/001-20
CNAE: 0134-2/00 – Cultivo de café
Endereço do local objeto da ação fiscal: Fazenda Nova Paraná. Distrito Córrego Rodrigues. Zona rural do município de Sooretama/ES (coordenadas geográficas 19°3'24"S e 40°15'27"W).


C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	105
Registrados durante ação fiscal	01
Resgatados – total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
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	00
Valor bruto das rescisões	RS 0,00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	RS 0,00
Valor dano moral individual	RS 0,00
Valor dano moral coletivo	RS 10.000,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	RS 0,00
FGTS rescisório recolhido no curso da ação fiscal	RS 0,00
Nº de autos de infração lavrados	08

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 RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A fiscalização foi realizada na propriedade rural conhecida como FAZENDA NOVA PARANÁ, zona rural do município de Sooretama/ES, situada no Distrito de Córrego Rodrigues, coordenadas geográficas 19°3'24"S e 40°15'27"W.

O estabelecimento fiscalizado é explorado economicamente pelo proprietário Sr. [REDACTED] CAEPF 269.610.242/001-20, que exercia o poder diretivo do estabelecimento rural e era reconhecido pelos trabalhadores como autoridade máxima do estabelecimento. O estabelecimento utiliza duas matrículas CEI para prestar informações dos trabalhadores: 1- CEI 500166167283, em nome do Sr. [REDACTED] e, 2- CEI 70068181780, cadastrado no nome da Sra. [REDACTED], filha do Sr. [REDACTED]. A administração do estabelecimento rural era realizada pelo Sr. [REDACTED] que dava ordens diretas aos trabalhadores ou por meio do gerente da fazenda, Sr. [REDACTED]. Conforme os documentos apresentados pelo empregador, a área total da Fazenda Nova Paraná, situada em Sooretama/ES, é de 3.373.576,00 (três milhões trezentos e setenta e três mil, quinhentos e setenta e seis metros quadrados). A propriedade foi adquirida pelo Sr. [REDACTED] no ano de 2009, sendo apresentada a Escritura Pública de Compra e Venda registrada no Cartório Notarial Belizário da Comarca de Linhares, livro 228, folhas 174.



Fotos 1 e 2: entrada e porteira da Fazenda Nova Paraná, na rodovia ES-358 (a 4,5 km do Distrito de Córrego Rodrigues), acessada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (coordenadas geográficas 19°02'12"S 40°15'15"W)

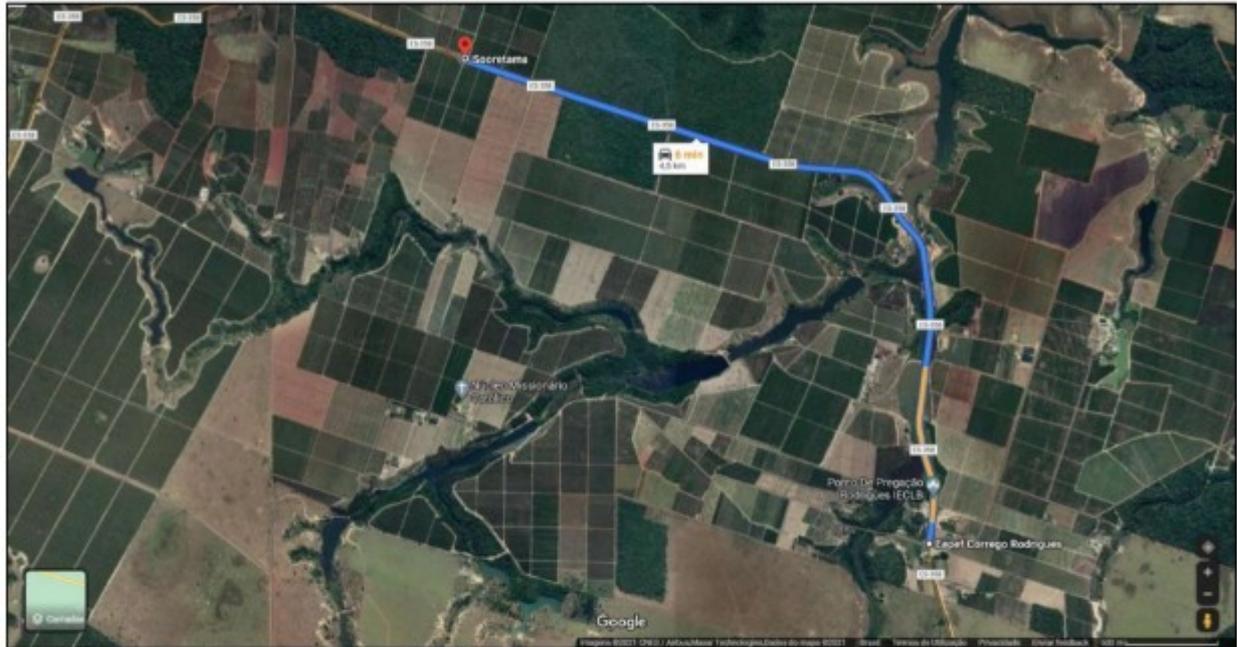


Figura 1: mapa para deslocamento desde o Distrito de Córrego Rodrigues (coordenadas geográficas $19^{\circ}03'38.6''\text{S } 40^{\circ}13'48.1''\text{W}$) e a entrada da Fazenda Nova Paraná ($19^{\circ}02'12''\text{S } 40^{\circ}15'15''\text{W}$).



Figura 2: mapa com localização da entrada, alojamento e frente de trabalho inspecionada na Fazenda Nova Paraná.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	221315179	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.
2	221315420	002089-3	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.
3	221315438	000044-2	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.
4	221315446	000018-3	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
5	221315454	001192-4	Art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23.12.1965, combinado com o artigo 1º da Portaria n. 1.127, de 14/10/19 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia.	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, a admissão e desligamento de empregados.
6	221295585	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.
7	221295666	131795-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte de trabalhadores em veículo adaptado.
8	221295682	101018-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.4.1, alínea "g", incisos I, II, III e IV, da NR-01, com redação da Portaria nº 915/2019.	Deixar implementar medidas de prevenção ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR-01.

F) AÇÃO FISCAL

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo (DETRAE/DEFIT/SIT), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na tarde do dia 17/6/2021 até a propriedade rural com coordenadas geográficas informadas 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 10987373-4.

No momento da inspeção, a equipe de fiscalização foi recebida pelo Sr. [REDACTED] gerente da fazenda. O Sr. [REDACTED] foi notificado por meio da NAD – Notificação para Apresentação de Documentos N.º 3589592021/11, entregue em 17/6/2021, para apresentação de documentos no dia 22/6/2021, às 10h, na Procuradoria do Trabalho no Município de São Mateus, situada à Rua Coronel Constantino Cunha, 1345, bairro Fátima, São Mateus/ES. Nesta ocasião, o empregador apresentou parcialmente os documentos solicitados.

O GEFM verificou que a Fazenda contava com 105 (cento e cinco) trabalhadores rurais ativos, dos quais 69 (sessenta e nove) foram informados no CEI do Sr. [REDACTED] e 36 (trinta e seis) no CEI da Sra. [REDACTED]. No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores e foram inspecionados os alojamentos e a frente de trabalho de colheita manual de café, cujas atividades consistiam na derrixa ou retirada do café da planta e levantamento, abanação e transporte do café derrixado até a beira do cafezal para o devido preparo e ensacamento.

Pôde-se concluir que a atividade laboral era realizada em benefício do núcleo familiar, formado pelo Sr. [REDACTED] e sua filha Sra. [REDACTED], caracterizada a existência de uma sociedade em comum familiar, do que desponta sua responsabilidade comum, solidária e ilimitada pelas obrigações nesse caso concreto - inclusive trabalhistas - dessa associação, nos termos dos artigos 986 a 990 do Código Civil Brasileiro.

Isto posto, foi indicado como empregador no cabeçalho dos autos de infração o Sr. [REDACTED] que administra a Fazenda, em nome de quem foram lavrados os autos de infração pelas irregularidades encontradas, mas única e exclusivamente diante da impossibilidade administrativa de se registrar conjuntamente os dois responsáveis no referido cabeçalho, sem prejuízo da responsabilidade solidária de ambos.



Fotos 3 e 4: frente de trabalho de colheita manual de café na Fazenda Nova Paraná (coordenadas geográficas 19°3'39"S 40°15'8"W)



Foto 5: placa de identificação dentro do estabelecimento rural.



Fotos 6, 7 e 8: instalação sanitária móvel disponível na frente de trabalho de colheita manual de café na Fazenda Nova Paraná (coordenadas geográficas 19°3'39"S 40°15'8"W)

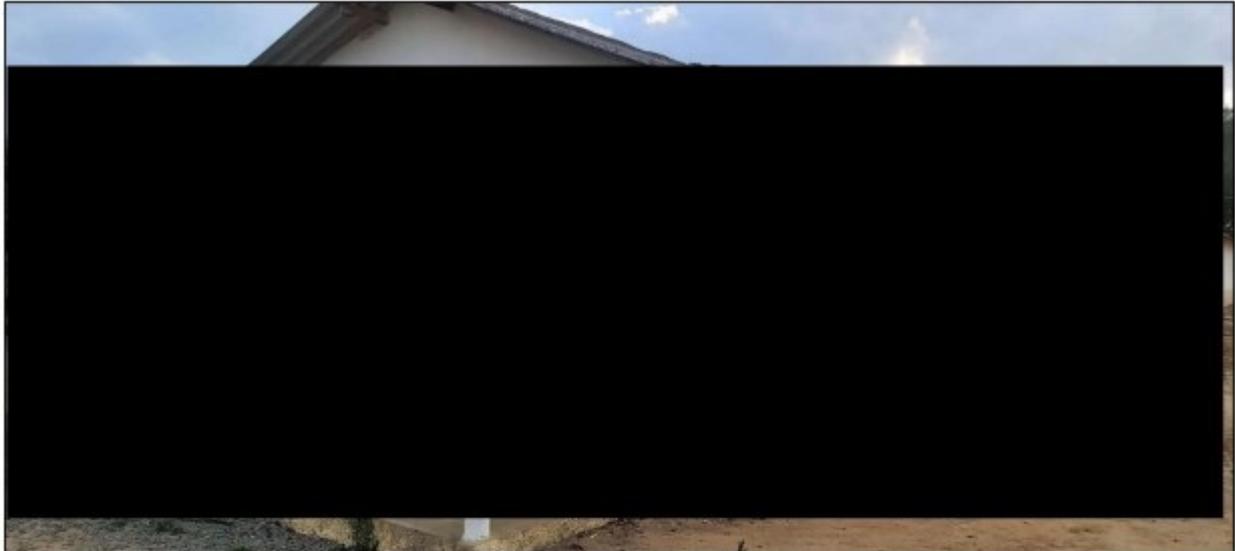


Foto 9: fundo do alojamento dos trabalhadores solteiros (coordenadas geográficas 19°03'15.4"S 40°15'14.9"W).



Foto 10: moradias familiares na Fazenda Nova Paraná.



Foto 11: moradias familiares na Fazenda Nova Paraná e, ao fundo, alojamento dos trabalhadores solteiros.



Fotos 12 e 13: interior do alojamento dos trabalhadores solteiros.

G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

O GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve uma de suas empregadas sem o respectivo registro em sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante as diligências de fiscalização na frente de colheita manual de café, foram feitas entrevistas com os colhedores, dentre os quais a trabalhadora [REDACTED]

[REDACTED] De acordo com a safrista, ela viera da cidade de Teolândia/BA para trabalhar na propriedade no início de junho de 2021 e permanecia junto com o marido, a mãe e a irmã em uma casa na fazenda. Assim como os demais safristas, a trabalhadora recebia R\$ 10,00 (dez reais) por saca de café colhido e conseguia colher entre 6 e 10 sacas do fruto por dia. Como a remuneração se dava exclusivamente à base de produção, quanto mais os trabalhadores produziam mais eles ganhavam e, por isso, eles informaram à equipe de fiscalização que chegavam a trabalhar em um intervalo de até 12 (doze) horas por dia, com pequeno intervalo para descanso e alimentação. Esclareça-se que os trabalhadores da safra não tinham seus horários de trabalho controlados em registros de ponto, irregularidade essa que também foi motivo de autuação na presente ação fiscal. Ademais, todos eles trabalhavam sob as ordens de encarregados da fazenda ou do gerente da propriedade, Sr. [REDACTED], que era quem fazia o apontamento da quantidade de sacas colhidas por eles. Cabe mencionar também que alguns trabalhadores reportaram que recebiam os pagamentos em dinheiro das próprias mãos do empregador ou de sua esposa.

Pelo exposto, tem-se que todos os pressupostos fático-jurídicos necessários ao reconhecimento da relação de emprego entre aquela trabalhadora e o empregador se faziam presentes. Ela estava alojada na fazenda e não podia se fazer substituir por outro safrista no trabalho sem que os encarregados ou o gerente assim o permitissem. Ela trabalhava e demonstrava que pretendia trabalhar com repetibilidade na fazenda, visto que as tarefas desempenhadas eram afeitas à colheita do café, atividade econômica regularmente explorada na fazenda nos períodos de safra. A trabalhadora visava à percepção de valores salariais em contraprestação pelo labor prestado. Por fim, ela estava inserida na dinâmica de produção estabelecida na propriedade, sendo que os safristas

laboravam sob supervisão dos encarregados e do gerente e esses, por seu turno, recebiam ordens diretas do próprio empregador.

A par de todos esses elementos citados, verificou-se, por meio de consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, que na data da visita ao estabelecimento rural ainda não havia informação acerca da admissão da trabalhadora [REDACTED] no eSocial, sendo esse o sistema eletrônico competente utilizado pelo empregador para o registro de seus trabalhadores.

Importante esclarecer que com a publicação da Portaria nº 1.195/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia, os empregadores possuem a opção de cumprir a exigência do art. 41 da CLT por meio do registro eletrônico com o envio das informações de admissão ao eSocial, como foi o caso do empregador ora fiscalizado. Assim, ao enviar as informações de admissão ao eSocial dentro do prazo devido, ele já estaria cumprindo com sua obrigação legal quanto ao registro. Cumpre mencionar que o empregador deve fazer ao menos um registro preliminar (evento S-2190) até o final do dia imediatamente anterior ao do início da prestação de serviço.

Entretanto, o envio das informações relativas à admissão da trabalhadora ocorreu no dia 21/06/2021 (evento “S-2200 - Admissão/Ingresso de Trabalhador”), tendo sido informado o dia 01/06/2021 como data da ocorrência dessa admissão. Embora esse “registro completo” tenha sido comunicado dentro do seu prazo regulamentar, que é até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido, verificou-se que não havia sido enviado nenhum registro preliminar da trabalhadora anteriormente.

H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS RELACIONADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

As situações irregulares referentes aos dispositivos da legislação trabalhista, constatadas durante a fiscalização, também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 5 (cinco) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

H.1 Falta de registro.

Descrito item G do relatório.

H.2 Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.

O GEFM constatou que o empregador não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados safristas e por outros empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante a inspeção na frente de trabalho da colheita manual de café, foram obtidas informações com diversos trabalhadores no sentido de que nenhum deles registrava seus horários de trabalho e intervalos para repouso e alimentação. A equipe de fiscalização tomou conhecimento de que, como a remuneração se dava exclusivamente à base de produção – pagamento de R\$ 10,00 (dez reais) por saca de café colhido – os trabalhadores eram estimulados a trabalhar o máximo de horas que desejassem e conseguissem, uma vez que quanto mais produzissem maior seria a remuneração auferida.

Registre-se que, notificado através da supramencionada NAD a apresentar os registros de controle de jornada de todos os seus empregados, o empregador trouxe à fiscalização tão-somente as folhas de ponto dos trabalhadores chamados “fixos” da fazenda, isto é, aqueles que trabalhavam por prazo indeterminado na propriedade, independentemente dos períodos de safra. E, mesmo em relação a tais trabalhadores, vários dos documentos apresentados não são capazes de refletir o real horário de trabalho por eles realizado, já que demonstram horários de entrada e de saída uniformes, posicionamento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no item III de sua súmula de nº 338.

H.3 Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

O GEFM constatou que o empregador não concedia intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora para os trabalhadores safristas, os quais laboravam durante mais de 6 (seis) horas diárias, tendo havido descumprimento da obrigação prevista no art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante a inspeção na frente de trabalho da colheita manual de café, foram obtidas informações com diversos trabalhadores no sentido de que o intervalo para repouso ou alimentação que eles usufruíam não perfazia o limite mínimo de 1 (uma) hora. Com efeito, a equipe de fiscalização tomou conhecimento de que, como a remuneração se dava exclusivamente à base de produção – pagamento de R\$ 10,00 (dez reais) por saca de café colhido – os trabalhadores eram estimulados a interromper o trabalho pelo menor tempo possível, na medida que entendiam que menos tempo de trabalho era sinônimo de menos produção e, por conseguinte, menor remuneração.

Cabe mencionar que o empregador não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados safristas, irregularidade essa que também foi motivo de autuação na presente ação fiscal. Evidenciou-se, pois, que tal conduta do empregador tinha como um de seus motivos justamente não evidenciar o não usufruto do intervalo intrajornada mínimo por aqueles trabalhadores.

H.4 Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

O GEFM constatou que havia a prorrogação da jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal, de vários empregados safristas, tendo o empregador descumprido a obrigação prevista no artigo 59, caput, c/c artigo 61, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante a inspeção na frente de trabalho da colheita manual de café, foram obtidas informações com diversos trabalhadores no sentido de que eles trabalhavam mais de 10 (dez) horas por dia. Alguns informaram que começavam o trabalho por volta de 05h30 e encerravam o labor diário por volta das 17h, com pequeno intervalo para repouso e alimentação, geralmente de meia hora. A equipe de fiscalização tomou conhecimento de que, como a remuneração se dava exclusivamente à base de produção – pagamento de R\$ 10,00 (dez reais) por saca de café colhido – os trabalhadores eram estimulados a trabalhar o máximo de horas que desejassem e conseguissem, uma vez que quanto mais produzissem maior seria a remuneração auferida.

Cabe mencionar que o empregador não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados safristas, irregularidade essa que também foi motivo de autuação na presente ação fiscal. Evidenciou-se, pois, que tal conduta do empregador tinha como um de seus motivos justamente não evidenciar as ocorrências de extrapolação da prorrogação máxima da jornada normal de trabalho daqueles trabalhadores.

H.5 Deixar de comunicar ao Ministério da Economia, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, a admissão e desligamento de empregados.

O GEFM constatou que o empregador deixou de comunicar ao Ministério da Economia, no prazo definido no art. 1º da Portaria nº 1.127, de 14/10/19 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia, a admissão da trabalhadora [REDACTED]

Conforme explicitado no Auto de Infração nº 22.131.517-9, também lavrado na presente ação fiscal, o envio das informações relativas à admissão da trabalhadora ocorreu no dia 21/06/2021 (evento “S-2200 - Admissão/Ingresso de Trabalhador”), tendo sido informado o dia 01/06/2021 como data da ocorrência dessa admissão, data em que ela de fato começara a trabalhar.

Dessa forma, tem-se que o empregador descumpriu a seguinte obrigação prevista no inciso I do dispositivo retromencionado, válida a partir da competência de janeiro de 2020: comunicar admissões, por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e

Trabalhistas – eSocial, mediante envio das informações da data da admissão e do número de inscrição do trabalhador no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF, até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do trabalhador.

I) IRREGULARIDADES CONSTATADAS RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

As situações irregulares referentes aos dispositivos de saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, constatadas durante a fiscalização, também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 3 (três) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

I.1 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.

Constatou-se, com fundamento em inspeção no local de trabalho e nas declarações prestadas pelos trabalhadores, que deixou de se dotar o estabelecimento rural de materiais necessários à prestação de primeiros socorros, em que pese as atividades laborais afetas à colheita de café levadas a termo na propriedade agrária expusessem os trabalhadores a uma miríade de riscos. O empregador foi notificado, por meio da NAD anteriormente citada, a apresentar comprovante de compra de material necessário à prestação de primeiros socorros, contudo, o material foi adquirido após a inspeção do estabelecimento rural pela equipe de fiscalização. A nota fiscal apresentada é datada de 21/06/2021 (NFe nº 001015746). Nas entrevistas com os trabalhadores, estes afirmaram desconhecer a existência de kit de primeiros socorros para ser utilizado em caso de acidentes.

A título meramente exemplificativo, citem-se alguns dos riscos existentes no meio ambiente laboral que justificavam que o empregador ofertasse aos trabalhadores materiais destinados ao atendimento de primeiros socorros: riscos físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. São caracterizados como agentes de riscos, dentre outros: exposição a intempéries, calor, radiação solar

e não ionizante; ataque de animais peçonhentos, como cobras; má postura e manuseio de instrumentos; acidentes com tocos, buracos, vegetações nocivas; risco de acidentes por ocasião do manuseio de instrumentos perfurocortantes (facões, foices e facas); além do risco de quedas (com ou sem diferença de nível), capazes de provocar lacerações, luxações, entorses e fraturas.

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.

A célere intervenção, no local de trabalho, para atendimento - ou autoatendimento - à injúria física sofrida por trabalhador, envolvendo a contenção de sangramento, imobilização de membro, assepsia do ferimento etc., isto é, necessária aos cuidados básicos e iniciais, é fundamental para a manutenção das funções vitais e para evitar o agravamento de lesões e enfermidades contraídas no exercício do labor, e pode, inclusive, salvar a vida do obreiro vitimado.

I.2 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte de trabalhadores em veículo adaptado.

Durante a inspeção do local de trabalho, constatamos que o transporte dos trabalhadores do alojamento para a frente de trabalho de colheita de café era realizado na carroceria de um caminhão, de placa MSZ1F73, sem nenhuma adaptação para o transporte de pessoas, o que não atendia nenhuma das exigências do item 31.16.2 da NR-31, relativas ao transporte de trabalhadores em veículo adaptado. O transporte não apresentava autorização prévia da autoridade competente em matéria de trânsito (caput); tampouco escada de acesso com corrimão (alínea "a"); carroceria com cobertura, barras de apoio para as mãos, proteção lateral rígida, com dois metros e dez centímetros de altura livre, de material de boa qualidade e resistência estrutural que evite o esmagamento e a projeção de pessoas em caso de acidente com o veículo (alínea "b"); cabina e carroceria com sistemas de ventilação, garantida a comunicação entre o motorista e os passageiros (alínea "c"); assentos revestidos de espuma, com encosto e cinto de segurança (alínea "d"); compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser guardadas as ferramentas, e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos de uso pessoal (alínea

"e"); instruções de segurança cabíveis aos passageiros, em local visível aos trabalhadores, durante o transporte conforme legislações pertinentes (alínea "f").

Verificou-se que o caminhão que transportava em sua caçamba as sacas de café da frente de trabalho ao secador, também era utilizado para transportar, em sua caçamba, os trabalhadores juntamente com seus pertences, ferramentas de trabalho, água e mantimentos do alojamento para a frente de trabalho, em completo desrespeito à norma citada.

I.3 Deixar implementar medidas de prevenção ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR-01.

No estabelecimento rural foram entrevistados os trabalhadores que laboravam na atividade de colheita de café; na ocasião, verificou-se que o empregador acima qualificado deixou de implementar medidas de prevenção de contágio dos trabalhadores pelo novo coronavírus, de acordo com o disposto na PORTARIA CONJUNTA Nº 20 dos Ministérios da Economia e da Saúde, de 18 de junho de 2020, publicada no Diário Oficial da União, em 19 de junho de 2020, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais), em desobediência ao disposto no item 1.4.1, alínea "g", da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

A inspeção nos locais de trabalho e nos alojamentos revelou uma completa negligência do empregador em implementar medidas preventivas contra o novo coronavírus (SARS-CoV-2), com vistas a evitar a contaminação e o consequente desenvolvimento da COVID-19 pelos trabalhadores, em afronta à legislação vigente e aos normativos trabalhistas e sanitários de proteção à saúde e segurança no trabalho em tempos de pandemia. Durante a inspeção, a equipe de fiscalização constatou que os trabalhadores não utilizavam álcool e máscaras porque o empregador não havia fornecido esses itens.

Quanto a utilização de máscaras como uma das medidas de prevenção ao novo coronavírus, cabe mencionar que a PORTARIA CONJUNTA Nº 20 dos Ministérios da Economia e da Saúde, de junho de 2020, anteriormente citada, estabelece no item 7.2 que máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser fornecidas para todos os trabalhadores e seu uso exigido em ambientes compartilhados

ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público; no item 7.2.1 as máscaras cirúrgicas ou de tecido devem ser substituídas, no mínimo, a cada três horas de uso ou quando estiverem sujas ou úmidas; no item 7.2.3 as máscaras de tecido devem ser higienizadas pela organização, após cada jornada de trabalho, ou pelo trabalhador sob orientação da organização. Ocorre que essas medidas não foram cumpridas pelo empregador. Quando da apresentação dos documentos solicitados por meio da NAD já especificada, o empregador apresentou recibo de entrega de equipamentos de proteção individual aos trabalhadores safristas, no qual constava fornecimento de duas máscaras (sem especificação) para cada trabalhador, durante o período do contrato de trabalho de safra. O fornecimento de duas máscaras é insuficiente para que o trabalhador faça a substituição a cada três horas, bem como, a higienização após cada jornada de trabalho, visto que se proceder a higienização após a jornada das duas máscaras recebidas, não terá máscara seca para utilizar no dia seguinte.

Ademais os trabalhadores eram transportados pelo empregador, dos alojamentos para a frente de trabalho, na carroceria de um caminhão, de placa MSZ1F73, que não foi adaptado ao transporte de trabalhadores (irregularidade que foi objeto de autuação específica). Nenhuma medida de distanciamento físico, limpeza e desinfecção regular desse veículo era adotada.

As medidas para impedir a transmissão da COVID-19 que se aplicam a todos os locais de trabalho e a todas as pessoas no local de trabalho, amplamente difundidas no meio laboral, incluem lavagem das mãos com água e sabão ou desinfetante para as mãos à base de álcool, higiene respiratória (como cobrir a tosse), distanciamento físico de pelo menos um metro ou mais (de acordo com as recomendações nacionais), uso de máscaras onde o distanciamento físico não é possível, limpeza e desinfecção regular do ambiente, limitação de viagens desnecessárias, rastreamento de casos de infecção, bem como o afastamento do trabalhador sintomático e seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar. Políticas e mensagens claras, treinamento e educação para funcionários e encarregados, de modo a aumentar a conscientização sobre a COVID-19 são essenciais. Nenhuma destas providências foi observada.

Neste ponto, cumpre enfatizar que o direito fundamental à saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho são direitos constitucionalmente garantidos a todos os trabalhadores, o que não ocorria na relação de trabalho ora sob exame.

J) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

No dia 17/6/2021, foram realizadas inspeções pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel no estabelecimento rural conhecido como FAZENDA NOVA PARANÁ, zona rural do município de Sooretama/ES. O estabelecimento fiscalizado é explorado economicamente pelo proprietário [REDACTED] CAEPF 269.610.242/001-20.

O GEFM verificou que a Fazenda contava com 105 (cento e cinco) trabalhadores rurais ativos, dos quais 69 (sessenta e nove) foram informados no CEI do [REDACTED] e 36 (trinta e seis) no CEI da Sra. [REDACTED]. No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores e foram inspecionados os alojamentos e a frente de trabalho de colheita manual de café, cujas atividades consistiam na derriça ou retirada do café da planta e levantamento, abanação e transporte do café derriçado até a beira do cafezal para o devido preparo e ensacamento.

No momento da inspeção, a equipe de fiscalização foi recebida pelo Sr. [REDACTED] gerente da fazenda. O Sr. [REDACTED] foi notificado por meio da NAD – Notificação para Apresentação de Documentos N.º 3589592021/11, entregue em 17/6/2021, para apresentação de documentos no dia 22/6/2021, às 10h, na Procuradoria do Trabalho no Município de São Mateus, situada à Rua Coronel Constantino Cunha, 1345, bairro Fátima, São Mateus/ES. Nesta ocasião, o empregador apresentou parcialmente os documentos solicitados. Nesta ocasião, o preposto do empregador [REDACTED], acompanhado da Dra. [REDACTED] apresentou parcialmente os documentos solicitados.

O resumo da inspeção realizada na propriedade rural restou registrado no Termo de Registro de Inspeção nº 3589592021.11/ME/SIT/DETRAE/GEFM (cópia em anexo), de 22 de junho de 2021, que foi entregue ao empregador.

O Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União firmaram “Aditivo ao Termo de Ajuste de Conduta n. 26/2015” (cópia em anexo) com os representantes do empregador, na mesma data, dia 22 de junho de 2021.

Foram lavrados 8 (oito) autos de infração (cópias em anexo) com notificação de lavratura de documento fiscal remetida via postal para o endereço de correspondência informado pelo empregador: [REDACTED]

K) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

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

L) CONCLUSÃO

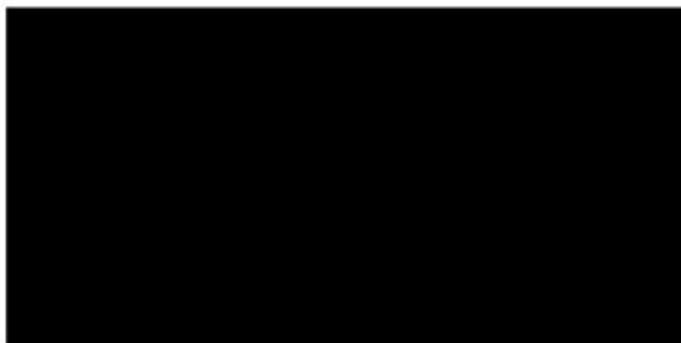
No caso em apreço, não restou configurada a prática de submissão de trabalhadores a condições análogas a de escravo.

No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores e foram inspecionados os alojamentos e a frente de trabalho de colheita manual de café, cujas atividades consistiam na derriça ou retirada do café da planta e levantamento, abanação e transporte do café derriçado até a beira do cafezal para o devido preparo e ensacamento. Não foram relatadas notícias de trabalho forçado, jornada exaustiva, de quaisquer tipos de restrição de locomoção dos trabalhadores, vigilância armada ou posse de documentos ou objetos pessoais dos trabalhadores com o fim de retê-los no local. Também não foram encontradas condições degradantes de trabalho, vida e moradia.

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

Em face do exposto, conclui-se que, no estabelecimento do empregador supra qualificado, não foram encontradas evidências de prática de trabalho em condições degradantes ou quaisquer outras que ensejassem resgate de trabalhadores no momento em que ocorreu a fiscalização.

Aracaju/SE, na data da assinatura digital.



M) ANEXOS

- I. Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/11;
- II. Termo de Registro de Inspeção nº. 3589592021.11/ME/SIT/DETRAE/GEFM;
- III. Cópia do Aditivo ao Termo de Ajuste de Conduta n. 26/2015 firmado com o Ministério Público do Trabalho e com a Defensoria Pública da União;
- IV. Registro do CAEPF;
- V. Cópia dos documentos da propriedade rural;
- VI. Contrato de comodato rural;
- VII. Lista de empregados apresentada à fiscalização registrados no CEI 70068181780, cadastrado no nome da [REDACTED] filha do Sr. [REDACTED]
- VIII. Cópia do comprovante de endereço;
- IX. Carta de preposição;
- X. Cópia dos autos de infração lavrados.