

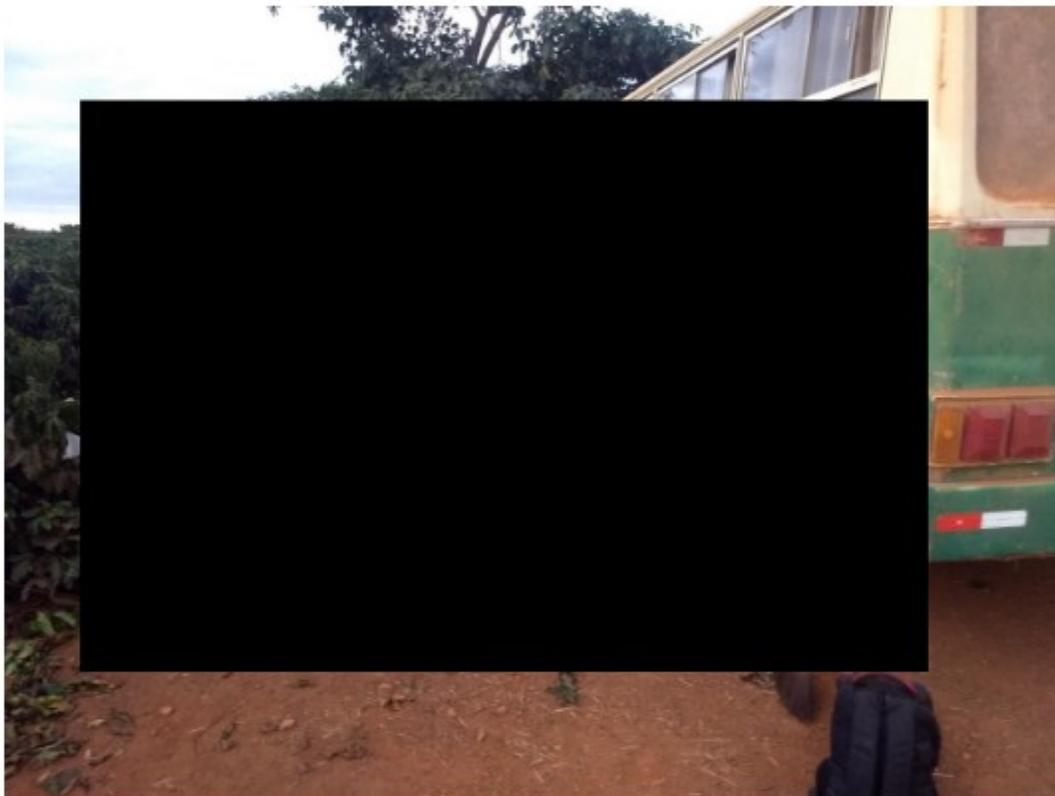


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDACTED]  
CPF [REDACTED]

PERÍODO: 12/07/2022 a 02/08/2022



LOCAL: Fazenda Olhos D'água - Perdizes/MG

Coordenadas geográficas:

ATIVIDADE:

CNAE: 0134-2/00 - cultivo de café



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**Sumário**

<b>EQUIPE</b>	<b>4</b>
<b>DO RELATÓRIO</b>	
<b>1. IDENTIFICAÇÃO E ENDEREÇO DO EMPREGADOR</b>	<b>5</b>
<b>2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS</b>	<b>7</b>
<b>4. DA AÇÃO FISCAL</b>	<b>9</b>
<b>5. IRREGULARIDADES REFERENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>10</b>
<b>5.1.</b> Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente	<b>10</b>
<b>5.2.</b> Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	<b>11</b>
<b>5.3.</b> Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	<b>12</b>
<b>5.4.</b> Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.	<b>13</b>
<b>6. IRREGULARIDADES REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR</b>	<b>13</b>
<b>6.1.</b> Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	<b>13</b>
<b>6.2.</b> Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.	<b>14</b>
<b>6.3.</b> Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	<b>14</b>
<b>6.4.</b> Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	<b>14</b>
<b>6.5.</b> Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.	<b>15</b>
<b>6.6.</b> Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.	<b>16</b>



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

<b>6.7.</b>	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	16
<b>6.8.</b>	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	17
<b>6.9.</b>	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.	18
<b>7.</b>	<b>SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO</b>	19
<b>7.1.</b>	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	19
<b>8.</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	25
	<b>ANEXOS</b>	
<b>I</b>	<b>Relação de trabalhadores resgatados</b>	28
<b>II</b>	<b>Autos de infração</b>	30
<b>III</b>	<b>Termo de notificação</b>	70
<b>IV</b>	<b>Termos de rescisão de contrato de trabalho</b>	73
<b>V</b>	<b>Guias de Seguro-Desemprego</b>	103



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**



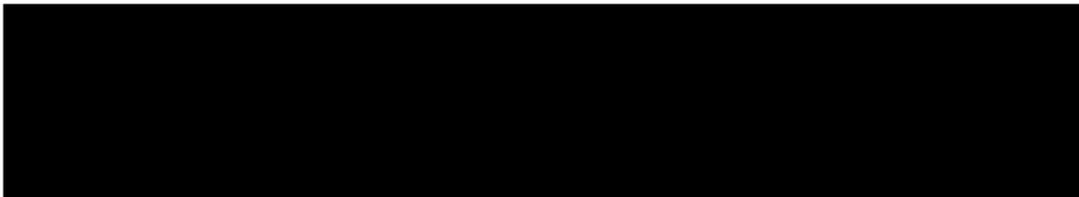
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



**DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**



**POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL**





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

[REDACTED]

CPF [REDACTED]

ENDEREÇO:

[REDACTED]

**Atividade fiscalizada**

CNAE: 0134-2/00 - cultivo de café





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	<b>15</b>
Registrados durante ação fiscal	<b>15</b>
Empregados em condição análoga à de escravo	<b>15</b>
Resgatados - total	<b>15</b>
Mulheres registradas durante a ação fiscal	<b>1</b>
Mulheres resgatadas	<b>1</b>
Adolescentes (menores de 16 anos)	<b>0</b>
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	<b>1</b>
Trabalhadores estrangeiros	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros resgatados	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (< de 16 anos)	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	<b>0</b>
Guias Seguro-desemprego do Trabalhador Resgatado	<b>15</b>
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	<b>0</b>
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	<b>R\$ 84.030,16</b>
Valor líquido recebido	<b>R\$ 66.018,43</b>
FGTS/CS recolhido sob ação fiscal	<b>R\$ 10.871,77</b>
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	-
Valor Danos Morais Coletivos	-
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	<b>14</b>
Termos de Apreensão de documentos	-
Termos de Interdição Lavrados	-
Termos de Suspensão de Interdição	-
Prisões efetuadas	-
Número de CTPS Emitidas	-
Constatado tráfico de pessoas	<b>Não</b>



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

	<b>Nº AI</b>	<b>EMENTA</b>	<b>DESCRIÇÃO DA EMENTA/CAPITULAÇÃO</b>
1	223684040	001 7752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte. (Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17)
2	223684058	001 7272	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. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990)
3	223743313	231 0775	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR-31. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
4	223745341	131 8837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
5	223745332	131 8365	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. )
6	223743283	231 0201	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020. )
7	223743291	131 8667	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual – EPI nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06). (Artigo 13, da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
8	223745324	131 8390	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

			(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
9	22745359	0000442	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas. (Art.71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
10	223743321	231 0325	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
11	223743330	001 6039	Mantém trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento. (Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
12	223745278	0000574	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados. (Art. 74, § 2º, da CLT.)
13	223745316	131 8241	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR por estabelecimento rural por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. )
14	223745286	131 8349	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. )



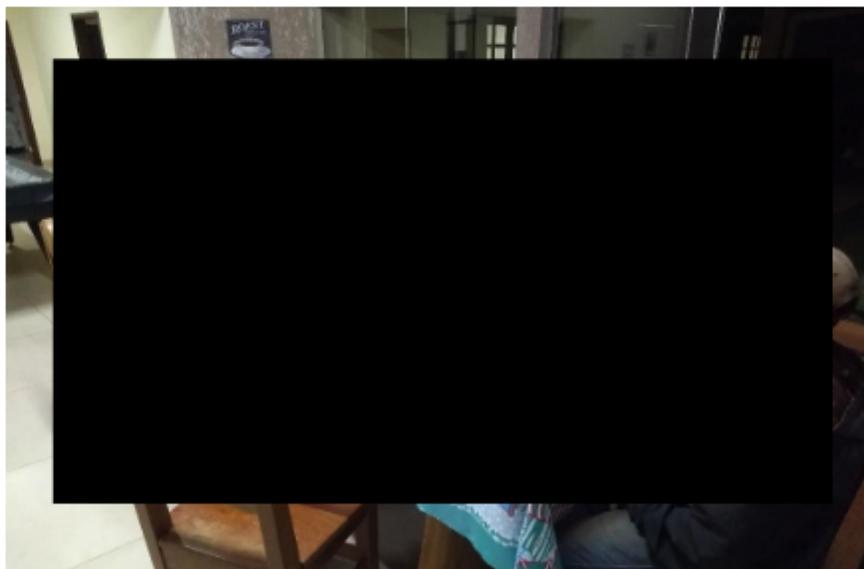
**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

#### **4. DA AÇÃO FISCAL**

A fiscalização foi iniciada em 12/07/2022, sendo realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRT/MG, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e Defensoria Pública da União, com apoio da Polícia Rodoviária Federal.

No momento da inspeção o empregador mantinha em sua propriedade 15 trabalhadores investidos na colheita de café, atividade econômica explorada na propriedade rural. A inspeção física na frente de trabalho, bem como os depoimentos prestados pelos empregados permitiram a Auditoria Fiscal do Trabalho concluir que o Sr. [REDACTED] identificado como proprietário da fazenda, é o empregador dos trabalhadores alcançados pela ação fiscal, conforme minuciosamente descrito no auto de infração lavrado sob o número 22.368.404-0.

Após inspeção na frente de trabalho e entrevistas com os trabalhadores e com o empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que todos os trabalhadores estavam submetidos a condição degradante de trabalho, conforme minuciosamente descrito no presente relatório e nos autos de infração lavrados contra o proprietário da fazenda, S. [REDACTED] no curso da ação fiscal, notificando-o para 1) paralisar as atividades de colheita de café; 2) regularizar os contratos de trabalho dos empregados; 3) providenciar alojamento em local adequado para os mesmos; e 4) efetuar o pagamento de seus direitos trabalhistas de acordo com o tempo de atividade.

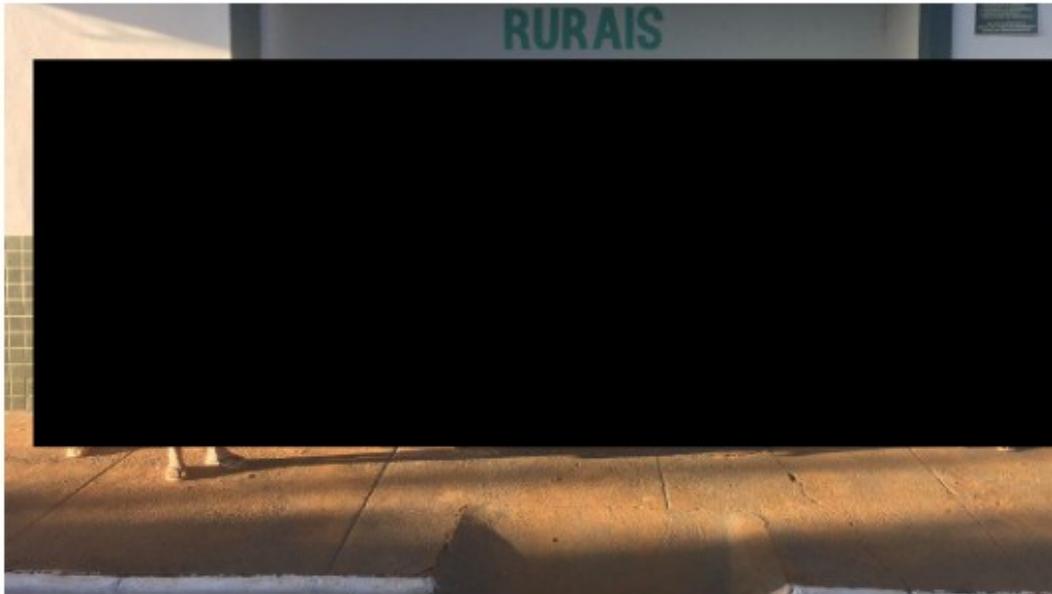


Reunião com empregador na sede da fazenda para entrega da notificação e esclarecimentos acerca dos procedimentos da fiscalização



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Como consequência dessa notificação, o acerto rescisório foi marcado para o dia 18/07/2022, na Sede do Sindicato Rural de Perdizes, quando os trabalhadores receberam o pagamento de seus direitos trabalhistas, com o acompanhamento da equipe de fiscalização.



Trabalhadores e equipe de fiscalização em frente ao Sindicato dos Produtores Rurais em Perdizes-MG (18/07/2023)

## **5. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**

### **5.1. Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.**

A equipe de fiscalização identificou quinze obreiros investidos na atividade de colheita do café e que recebiam exclusivamente com base na produção.

O empregador se valeu da figura de um empreiteiro, conhecido como [REDACTED], com quem pactuou contrato verbal de prestação de serviços de colheita de café, sem observar aspectos formais e materiais para tanto, previsto na Lei nº 13.429/17, que estabelece critérios para a terceirização de serviços, dentre os quais: contrato formal de prestação de serviços; prestador de serviços pessoa jurídica com capital social compatível com a quantidade de trabalhadores; responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. Pelos motivos expostos, o acordo entre as partes foi prontamente desconsiderado pela equipe, formando-se o vínculo direto com o proprietário da fazenda.

A formalização dos vínculos de emprego não foi comprovada, fosse ela por prazo indeterminado, fosse nos moldes do art. 14-A, da Lei 5889/73, ou qualquer tipo de contrato escrito disciplinando a prestação dos serviços, que se desenvolvia na propriedade.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Do quanto dito, percebeu-se ~~ser~~ a presença dos elementos da relação de emprego quanto aos trabalhadores indicados em situação de informalidade. Havia intuito oneroso na prestação de serviços, realizada mediante promessa de pagamento por parte do tomador de serviços.

Os obreiros exerciam suas atividades pessoalmente ~~em~~ qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, por outrem. Ainda, estavam inseridos, no desempenho de suas funções – mais especificamente em atividades de colheita do café –, no ciclo organizacional ordinário e rotineiro do estabelecimento, atuando de modo contínuo e regular ao longo do tempo.

Por fim, o tipo de trabalho, o lugar e a maneira como deveria ser realizado o serviço, era determinado de acordo com as necessidades específicas do empregador, seja pessoalmente ou por intermédio do “gato”  determinando quais pés de café deveriam ser colhidos, controlando a produção individual de cada trabalhador em caderno que estava em posse do filho de .

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 involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; b) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; 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.

Em suma, no plano fático, constataram-se, quanto aos obreiros em tela, a presença dos elementos de personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, suficientes para caracterizar o vínculo empregatício dos trabalhadores com o autuado.

Esclareça-se, por fim, que a regularização do registro dos trabalhadores, verificada através de consulta ao sistema eSocial durante a ação fiscalizatória suprime a infração, constatada por ocasião da fiscalização no local de trabalho.

**52. Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.**

Os trabalhadores tinham jornada acima de 6 (seis) horas diárias, sendo a jornada normal de 6h às 15 ou 16h, com intervalo de descanso e alimentação não estabelecido. A ausência de controle de jornada e a remuneração calculada exclusivamente por produção levava os trabalhadores a não fruição do intervalo mínimo de 1 (uma) hora, interrompendo o labor somente pelo tempo de alimentação.

Cabe frisar também que, por se tratar de período mínimo de descanso, norma reflete diretamente nas condições de saúde e segurança do trabalho, não podendo ser pactuada nem praticada de modo diverso do previsto em lei, sob pena de o cansaço interferir no desenvolvimento das atividades laborais, potencializando a ocorrência de doenças e acidentes relacionadas ao trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ressalte-se ainda que o descanso intrajornada é norma de caráter cogente que objetiva a recuperação da saúde psicossomática dos empregados e a recuperação de sua capacidade produtiva. Por isso, é grave a sua concessão com período inferior ao mínimo legal.

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

Foi identificado na frente de trabalho o adolescente [REDAZIDO], nascido em 30/08/2004 e CPF [REDAZIDO] trabalhando como apanhador de café. A jornada de trabalho do menor iniciava aproximadamente as 07h e se estendia até aproximadamente 17h, sem horário de descanso intrajornada. A remuneração era feita por produção (15 reais por saca de café) e o mesmo trabalhava há seis dias na propriedade. Na frente de trabalho não havia instalações sanitárias, fornecimento de água, fornecimento de EPI ou local para repouso conforme exigido em Norma Regulamentadora.

A atividade na qual se encontrava o adolescente é proibida a menores de 18 anos pelo Decreto nº 6.481, de 12/06/2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (Lista TIP) e da ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. Segundo a Convenção 182 da OIT, em seu artigo 3º, alínea "d", estão entre as piores formas de trabalho infantil os trabalhos que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, segurança ou a moral dos trabalhadores com idade inferior a 18 anos. Nesse sentido, as atividades desenvolvidas pelo adolescente podem ser enquadradas nos seguintes itens da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP):

1) item 81 da lista TIP – Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio, especificando: a) como possíveis riscos ocupacionais: Exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio e; b) com prováveis repercussões à saúde: Intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação e; 2) item 80 – Com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados frequentemente, especificando: a) como possíveis riscos ocupacionais: Esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e; b) com prováveis repercussões à saúde: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites);



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

lombalgias; lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises.

**5.4. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.**

Constatou-se que o empregador deixou de consignar em registro mecânico manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado. Embora tivesse admitido 15 (quinze) trabalhadores para laborar na colheita de café, este não possuía nenhum tipo de controle de ponto, deixando, pois, de consignar os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados. Ora, tal procedimento impediu que se verificasse a regularidade da jornada de trabalho dos empregados, tendo sido impossível computar valores devidos a título de horas extras e intervalos para refeições inferiores a uma hora (alguns trabalhadores declararam gozar apenas 20 (vinte) a 30 (trinta) minutos de descanso intrajornada), se havia trabalho aos domingos, dentre outras situações. É sabido que irregularidades na jornada de trabalho podem ter repercussões na saúde dos trabalhadores, como também ter reflexos na remuneração destes, em razão de realização de horas extraordinárias, trabalho aos domingos e feriados sem concessão de folga compensatória, remuneração do intervalo para refeições quando sua duração for inferior a 1 (uma) hora, dentre outras.

**6. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

**6.1 Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.**

As tarefas realizadas para consecução dos objetivos de produção mantêm os trabalhadores expostos a riscos ergonômicos com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho. Entre eles podemos citar: trabalho de pé durante toda a jornada, realização de atividades em posturas prejudiciais ao sistema locomotor, especialmente a manutenção dos membros superiores acima da linha dos ombros, repetitividade de movimentos, esforço físico, levantamento e transporte manual de cargas. A prática repetida de atividades nessas condições poderá gerar o desenvolvimento de distúrbios osteomusculares de maior ou menor gravidade. Em entrevistas realizadas com os empregados em atividade pudemos observar que muitos apresentam queixas de dores nos membros superiores e região lombar. Em função dessa situação torna-se necessária a orientação e o treinamento dos trabalhadores para que possam realizar as atividades com maior grau de segurança. Entretanto o empregador em foco não providenciou treinamento e não ministrou nenhuma orientação aos trabalhadores sobre o tema ergonômico. Importante ressaltar que os trabalhadores são pessoas simples e de baixa escolaridade. A maioria deles desconhece as consequências dessas situações. Por outro lado, a remuneração do trabalho exclusivamente em função da produção leva os trabalhadores a tentar



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

manter alta produção para obter melhores salários, o que poderá resultar em distúrbios osteomusculares com graves consequências para a saúde. As doenças osteomusculares são as maiores causas de afastamento do trabalho entre os trabalhadores no país.

**6.2 Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.**

Conforme observado pelos auditores durante a inspeção e informações prestadas pelos trabalhadores, não havia nenhum fornecimento de água por parte do empregador. A jornada de trabalho iniciava por volta das 07h da manhã e encerrava por volta das 17h em trabalho a céu aberto, exposto ao sol e com atividade física contínua, ainda assim não havia fornecimento de água por parte do empregador para a hidratação dos trabalhadores durante todo o período da jornada de trabalho.

**6.3 Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.**

Deve-se ressaltar que os exames médicos além de constituírem uma exigência legal, são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores ou candidatos a emprego, verificando dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exercem, vão exercer ou exerceram.

O acompanhamento da saúde dos empregados se revela ação de grande importância não somente em relação à saúde individual dos trabalhadores, mas também para a verificação de dados epidemiológicos na população considerada, ou seja, dos aspectos coletivos da saúde do grupo.

Registre-se que o empregador foi notificado através de notificação para apresentação de documentos (NAD 357073120722/08) para apresentar Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos empregados no dia 15/07/2022, o que não o fez em razão da inexistência dos exames médicos solicitados.

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

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

**6.4 Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Segundo informações prestadas por empregados encontrados laborando, no local não havia qualquer material para prestação de primeiros socorros. Não havia nem mesmo um conjunto simples de materiais para higienização e desinfecção de alguma ferida que pudesse ocorrer na execução de atividades rotineiras desenvolvidas na frente de trabalho.

Todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, o que não foi observado pelo empregador.

A inexistência de material de primeiros socorros no estabelecimento foi constatada durante a inspeção nos locais de trabalho e por meio de entrevistas com os empregados. Cabe ressaltar, novamente, que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição a intempéries, calor, radiação solar e raios ionizantes; exposição a poeiras; má postura e desenvolvimento de problemas osteomusculares devidos a esforços físicos intensos, levantamento e transporte manual de peso; picada de insetos; exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, riscos de acidentes com animais peçonhentos.

Por isso, deveriam existir, minimamente, produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia do ferimento; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções através de ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

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

**6.5 Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.**

Verificou-se a ausência de instalações sanitárias fixas ou móveis nas frentes de trabalho da colheita de café. Fato este presenciado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e confirmado pelos trabalhadores mediante informações verbais prestadas. A jornada de trabalho iniciava por volta das sete da manhã e encerrava por volta das 17 horas, durante todo esse período não havia local adequado para que os trabalhadores fizessem suas necessidades fisiológicas, tendo portanto que realizar tais necessidades no próprio campo, sem as mínimas condições de higiene, conforto e dignidade.



**6.6 Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.**

O empregador deixou de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde, para aplicação de vacina antitetânica e outras, contrariando o disposto no item 31.3.1.2, alínea "b", da Norma Regulamentadora nº31 (NR-31), com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Esses trabalhadores, durante a sua atividade, permanecem expostos aos riscos de acidentes tais como quedas, cortes e outras lesões como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos.

Esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

O tétano, do grego "contrair e relaxar" é uma infecção aguda grave, que acomete o sistema nervoso e é causada por uma bactéria, o "clostridium tetani" que penetra no corpo através de ferimentos na pele como cortes, abrasões, lacerações, queimaduras e outras lesões. O esporo da bactéria permanece no solo, nas poeiras, fezes humanas e de animais e objetos enferrujados.

Os principais sintomas são rigidez intensa em todo o corpo, especialmente na face que fica com uma expressão fixa de um sorriso forçado. A rigidez e as contraturas no pescoço podem impedir a deglutição e o acometimento do diafragma causa perturbações respiratórias.

Todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais e no meio rural, deve ser vacinado contra o tétano doença que pode levar o contaminado a óbito. Trata-se, portanto de uma infecção grave passível de prevenção e obrigação legal que deve ser priorizada especialmente pelo empregador que se vale de mão-de-obra menos instruída e de regiões menos desenvolvidas, com menor probabilidade de terem imunização prévia.

**6.7 Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual – EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).**

As atividades na colheita do café, por sua natureza e pelas condições específicas do meio ambiente laboral ofertado aos trabalhadores, expõem-nos a uma miríade de riscos à saúde e à integridade física, com destaque para: 1) risco físico decorrente da exposição à radiação solar, à medida que todas as etapas da colheita do café são cumpridas a céu aberto;; 2) risco de acidentes promovidos por ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias e escorpiões; 3) risco de acidentes com lesões provocadas por materiais ou objetos escoriantes ou vegetais; e 4) risco de acometimento por doenças provocadas por agentes patogênicos nos alimentos conservados em locais não refrigerados (ambiente propício a sua proliferação e ação deteriorante) e nas fezes humanas, haja vista que a satisfação das necessidades fisiológicas durante o trabalho tinha que realizada no mato, em razão da ausência de instalações sanitárias na frente de trabalho (irregularidade objeto de autuação específica na presente ação fiscal).



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

A exposição à radiação solar e não ionizante exigia do empregador que fossem disponibilizados aos trabalhadores chapéu ou outra proteção da cabeça, olhos e face, como touca árabe, bem como óculos contra irritação e outras lesões. O contato escoriante com os galhos e a exposição a picadas de animais peçonhentos também deveria ensejar o fornecimento de luvas e mangas de proteção aos trabalhadores, além de botas com cano longo, botina com perneira ou outro tipo de calçado fechado. Todavia, a inspeção física realizada pela auditoria em 12 de julho de 2022 bem como as entrevistas com os trabalhadores revelou que os empregados não receberam nenhum equipamento de proteção individual do empregador. Parte dos trabalhadores não utilizavam nenhum equipamento de proteção individual e os que utilizavam equipamentos de proteção individual, utilizavam equipamentos adquiridos por meios próprios.

**6.8 Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.**

No dia da fiscalização realizada no local de trabalho foi emitida a Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 357073120722/03 para que o empregador apresentasse documentos sujeitos à inspeção do trabalho entre os quais o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, programa que não foi apresentado por não existir sequer como mera exigência legal, muito menos como norteador das ações de saúde e segurança hábeis a garantir um ambiente de trabalho seguro.

O item 31.3.3 estabelece que o PGRTR deve incluir, no mínimo, as seguintes etapas: a) levantamento preliminar dos perigos e sua eliminação, quando possível; b) avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados; c) estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma; d) implementação de medidas de prevenção de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual; e) acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais; e f) investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.

Ressalte-se que no desenvolvimento das suas atividades os trabalhadores estavam exposto a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição a intempéries, calor, radiação solar e não ionizante; exposição a poeiras; má postura e desenvolvimento de problemas osteomusculares devido aos esforços físico intenso, levantamento e transporte manual de peso; picada de insetos; exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, riscos de acidentes com animais peçonhentos.

Dessa forma, a falta do PGRTR torna precária a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho no estabelecimento rural, medida em que deixa de avaliar os riscos existentes e as medidas de proteção coletivas e individuais adequadas para minimização desses riscos, entre outras providências, sujeitando assim os



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

trabalhadores do estabelecimento rural a uma prestação laboral precária e expondo-os a riscos diversos.

**6.9 Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31 .**

Conforme item da NR-31 capitulado neste auto de infração, nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados locais para descanso e tomada de refeição que conte atendam no mínimo os seguintes requisitos: a) condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipientes para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.

Na propriedade inspecionada, verificou-se a ausência completa de estrutura para descanso ou tomada de refeição nas frentes de trabalho da colheita de café. Fato este presenciado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e confirmado pelos trabalhadores mediante informações verbais prestadas.

Foi constatado que os empregados, os quais realizavam a atividade de colheita manual de café, faziam suas refeições diretamente nas frentes de trabalho sem proteção contra sol e chuva. Nas frentes de trabalho nas quais era colhido o café, não existia qualquer abrigo, fixo ou móvel, para proteção dos trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições. Os trabalhadores preparavam suas próprias refeições e levavam para a frente de trabalho sem adequados dispositivos para conserva dos alimentos ou qualquer possibilidade de aquecimento para a tomada da refeição. Faziam suas refeições sentados diretamente no chão, ou em cima da lona/pano utilizado para colher o café, ou sobre qualquer objeto que pudesse ser utilizado, de forma precária, como um assento. Os trabalhadores procuravam comer sob a sombra de alguma árvore ou dos próprios pés de café, com o objetivo de, pelo menos, minimizar a exposição aos raios solares, à poeira, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas. Um dos principais riscos à saúde do trabalhador que realiza atividades a céu aberto é a exposição prolongada à radiação solar, que tem sido relacionada a diversos efeitos danosos à saúde, incluindo o câncer de pele. Evidentemente, a alternativa encontrada pelos trabalhadores, de realizar as refeições no chão, sob céu aberto, os expunha ao sol e a eventuais chuvas durante o período destinado ao repouso e alimentação. Dessa forma, os obreiros atingidos não tinham o adequado conforto por ocasião da tomada de suas refeições, o que concorria para que o descanso no intervalo não ocorresse de forma satisfatória a fim de recompor as suas energias. Registre-se, ainda, que não havia lavatório para higienização das mãos nas frentes de trabalho. Como se vê, o empregador, em nítida conduta omissiva, desconsiderou a obrigatoriedade da existência de abrigos capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries durante as refeições, nos locais de trabalho em que se desenvolvem atividades a céu aberto.



## **7. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO**

### **7.1 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.**

As condições de trabalho ofertadas atentavam contra a dignidade dos empregados que ali laboravam, violando direitos trabalhistas em sua totalidade, assim como direitos sociais de natureza constitucional, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proteção contra o desemprego, o FGTS, a jornada de 44 horas semanais, dentre outros, e consubstanciaram a submissão dos 15 (quinze) trabalhadores migrantes que laboravam na colheita de café para o autuado a condições análogas às de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa SIT/MTb nº 02/2021, conforme será cabalmente demonstrado no presente auto de infração.

O empregador não garantia aos obreiros qualquer direito laboral, sendo constatado que nenhum deles possuía formalização do vínculo laboral. Dentre as vítimas, havia moradores da própria cidade de Perdizes/MG e outros, migrantes especialmente de estados do nordeste do país.

Quanto aos migrantes, apurou-se que tem sido prática na região os empregadores não fazerem a contratação dos obreiros nos locais de origem, medida que visa a proteção dos trabalhadores, como a informação de sua admissão no sistema eSocial, condições de remuneração, garantia de transporte, alimentação na viagem e alojamento, dentre outros aspectos.

Desta forma, os trabalhadores migrantes chegam à cidade de Perdizes por sua própria conta, endividando-se com o pagamento do transporte entre seus estados de origem e o local de trabalho. Ao chegarem, alugam precárias habitações que não oferecem a mínima dignidade, agravando a situação de precariedade observada nas frentes de trabalho. Registre-se, por necessário, que a maioria dos migrantes quando consultados, informaram ser costumeiro que se desloquem para Perdizes/MG em inúmeras safras, trabalhando para o autuado e outros fazendeiros.

Observou-se que todos os 15 trabalhadores vítimas de trabalho análogo ao de escravo estavam sem o devido registro do vínculo empregatício laborando sem que lhes fossem garantidos seus direitos básicos, especialmente o acesso à proteção previdenciária.

O autuado realizava os contatos com os obreiros por meio de um turmeiro conhecido na região como [REDACTED], cujo filho era motorista do ônibus que transportava os trabalhadores e realizava a função de fiscal de campo, controlando a distribuição dos trabalhadores pelo cafezal e anotando a produtividade diária de cada um deles.

Para que se compreendam os impactos negativos produzidos sobre os obreiros pelas condições das frentes de trabalho, faz-se necessária a descrição da atividade e de seus riscos ocupacionais. O descompromisso do autuado com a saúde e segurança de seus empregados ficou evidente antes que os trabalhadores iniciassem o labor, pois não foi realizado exame admissional para a quase totalidade dos mesmos.

A atividade consiste na extração manual dos grãos que são derrubados no solo por sobre uma lona que é colocada embaixo dos pés de café que estão tendo os frutos colhidos. Recolhe-se então as frutas de café nesta lona e faz-se o peneiramento desse conteúdo,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

uma mistura de terra, folhas, pequenos galhos e outros resíduos do solo. Após a separação dos grãos, estes são colocados em um balde e transferidos para um saco de lona que representa uma medida (60 litros). Após a medição é realizado o ensacamento e deslocamento para as extremidades das linhas dos cafezais e posterior recolhimento. Os riscos ocupacionais existentes nas atividades são de natureza física, química, ergonômica e acidentária. Os riscos classificados como físicos são a exposição ao calor ambiente e à radiação não ionizante da luz solar. Citamos como de natureza química a exposição às poeiras em suspensão de acordo com ação dos ventos, denominadas como poeiras incômodas e agrupadas na sigla PNOC (poeiras não classificadas), os de natureza ergonômica: trabalho de pé durante toda a jornada, realização de tarefas em posturas prejudiciais ao sistema musculoesquelético, esforço físico, repetitividade de movimentos, levantamento e transporte manual de cargas. Os de natureza acidentária são as quedas, as quais podem resultar em cortes, contusões, entorses, fraturas e outros, entrada de corpo estranho nos olhos ou ferimentos nos olhos ocasionada por fricção em galhos das plantas e as picadas de animais peçonhentos tais como cobras, aranhas, escorpiões, marimbondos, lagartos, abelhas e outros.

Quanto aos EPI – Equipamentos de Proteção Individual nesta atividade são aqueles que são utilizados individualmente pelo trabalhador e se destinam à prevenção de acidentes e/ou doenças decorrentes do trabalho, pois tendem a reduzir a intensidade dos riscos ocupacionais da atividade. Em função dos riscos ocupacionais existentes nas tarefas que compõem a atividade de colheita manual de café são recomendados os seguintes EPI para proteção do trabalhador: botinas de couro, perneiras, luvas, óculos de segurança, óculos com filtro Uv quando a incidência de raios solares for muito acentuada ou por indicação médica (para evitar desenvolvimento precoce da catarata), chapéus de palha ou bonés árabes, roupas de mangas longas que protejam a pele contra incidência de raios solares, filtros solares. O empregador rural ora fiscalizado não forneceu nenhum equipamento de proteção individual para nenhum dos trabalhadores. Ressalte-se que é utilizada a mão de obra de menores de dezoito anos na fazenda fiscalizada e que nenhum trabalhador é submetido a exame médico admissional ou a qualquer outro, portanto a exposição aos riscos ocorre sem nenhum controle de segurança ou saúde, inclusive em relação aos menores de idade.

O empregador rural em foco não providenciou a elaboração e implementação do programa destinado à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, agravando o descontrole dos mecanismos que garantiriam adequadas condições de saúde e segurança aos obreiros, especialmente nas frentes de trabalho.

Está prevista na NR 31 a realização de exames médicos para a avaliação e acompanhamento da saúde dos trabalhadores durante a sua permanência como empregados da empresa. O empregador rural não providenciou a realização dos exames médicos previstos na legislação. Nenhum exame médico é realizado pelos trabalhadores. A maior parte dos trabalhadores em atividade foi contratado há menos de 01 ano e nenhum deles foi submetido a exame médico admissional. Nenhuma outra ação de caráter médico é realizada: treinamentos, vacinação, utilização de material para prestação de primeiros socorros ou qualquer outra.

Quanto aos aspectos ergonômicos, as tarefas realizadas para consecução dos objetivos de produção mantêm os trabalhadores expostos a riscos ergonômicos com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho. Entre eles podemos citar: trabalho de pé durante toda a jornada, realização de atividades



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

em posturas prejudiciais ao sistema locomotor, especialmente a manutenção dos membros superiores acima da linha dos ombros, repetitividade de movimentos, esforço físico, levantamento e transporte manual de cargas. A prática repetida de atividades nessas condições poderá gerar o desenvolvimento de distúrbios osteomusculares de maior ou menor gravidade. Em entrevistas realizadas com os empregados em atividade pudemos observar que muitos apresentam queixas de dores nos membros superiores e na região lombar. Em função dessa situação torna-se necessária a orientação e o treinamento dos trabalhadores para que possam realizar as atividades com maior grau de segurança. Entretanto o empregador em foco não providenciou treinamento e não ministrou nenhuma orientação aos trabalhadores sobre o tema ergonômico. Importante ressaltar que os trabalhadores são pessoas simples e de baixa escolaridade. A maioria deles desconhece as consequências dessas situações. Por outro lado, a remuneração do trabalho exclusivamente em função da produção leva os trabalhadores a tentar manter alta produção para obter melhores salários, o que poderá resultar em distúrbios osteomusculares com graves consequências para a saúde. As doenças osteomusculares são as maiores causas de afastamento do trabalho entre os trabalhadores no país. Merece especial destaque o que foi identificado em relação às ferramentas de trabalho. Para a realização de suas tarefas os trabalhadores utilizam como ferramentas de trabalho rastelos, peneiras e, eventualmente, enxadas. Fazem uso também de lonas e sacos para acondicionarem os grãos de café colhidos. O empregador não fornece nenhuma ferramenta para a realização dos trabalhos. Todas as ferramentas e insumos utilizados são providenciados pelos próprios trabalhadores.

Em relação às condições sanitárias nos locais de trabalho, observou-se o total descumprimento das obrigações do autuado. O fornecimento de água potável não era garantido pelo empregador aos trabalhadores. Cada um deles tinha que providenciar seu próprio suprimento diário de água e também o recipiente utilizado para acondicionar o líquido. O empregador, portanto, não fornece nem a água potável nem o recipiente utilizado para o seu transporte. Esse suprimento diário providenciado pelo trabalhador deve durar por toda a jornada de trabalho, pois, caso se esgote, não há reposição. Caso o suprimento providenciado pelo trabalhador não fosse suficiente para toda a jornada de trabalho, a única solução era pedir para algum companheiro de trabalho ou permanecer com sede até o retorno à cidade. Importante ressaltar que o trabalho é realizado em área aberta, diretamente sob a luz solar e com esforço físico, que aumenta a sudorese. Trata-se de situação degradante, que submete o trabalhador a uma condição que avilta a dignidade humana. O empregador poderia facilmente providenciar minimamente, o atendimento a uma necessidade básica e fundamental do ser humano que lhe presta serviços. A situação relatada pode levar trabalhadores a uma condição de desidratação e insolação. O autuado explora o trabalho de menores de idade, os quais desenvolvem as mesmas atividades dos adultos.

O autuado não providenciou para que instalações sanitárias sejam disponibilizadas aos trabalhadores durante a jornada laboral. De acordo com inspeção nos locais e frentes de trabalho e entrevistas realizadas com os trabalhadores, as necessidades fisiológicas eram satisfeitas “no mato” sem o necessário resguardo e sem nenhum conforto. Deve-se ressaltar que a mão de obra utilizada é composta por trabalhadores de ambos os sexos e de várias idades, desde muito jovens até pessoas idosas. Esse fato também contraria aspectos básicos das necessidades humanas e degrada a condição de trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O autuado também não providenciou para que fossem disponibilizados abrigos, fixos ou móveis, para proteção contra as intempéries durante as refeições. Os trabalhadores encarregados da colheita faziam as próprias refeições, na maioria no dia anteriores mantendo acondicionadas em recipientes próprios (marmitas) e, no momento da sua ingestão, alguns esquentam as refeições utilizando artefatos improvisados com álcool ou as ingeriam frias. Improvisavam então algum local na lavoura onde pudessem ficar menos expostos ao sol ou a outras intempéries como ventos e ali faziam sua refeição, sentados no chão ou em algum objeto que pudesse ser utilizado como assento.

Concluindo, verificou-se que o empregador rural não atendeu a nenhuma das exigências de segurança e saúde previstas na legislação, patrocinando o desenvolvimento de trabalho que desconsidera aspectos básicos de segurança e saúde e, mais que isso, aspectos básicos de necessidades fisiológicas do ser humano, fato que degrada o trabalho e avilta a dignidade humana.

### CONDIÇÕES DOS ALOJAMENTOS DOS MIGRANTES

Embora o empregador não tenha sido responsabilizado pelo alojamento em que a equipe esteve presente, constatou-se que os seis trabalhadores moradores do local dividiam as despesas de um barraco de dois quartos sem a mínima condição de higiene, destituído de portas e janelas aptas a vedar o local do ingresso de sujidades animais peçonhentos, com quartos subdimensionados e colchões velhos, sem local para guarda de pertences, que ficavam por sobre as camas. Também não existia local adequado para preparo tomada de refeições, nem filtro para água consumida. No banheiro sequer havia chuveiro aquecido, somente um cano de metal. Ao ver das instituições que compuseram a equipe da ação fiscal, as condições de habitabilidade desses locais agravavam a situação de degradação enfrentada pelos obreiros nas frentes de trabalho.



Fotos de alojamento/"residência" de trabalhadores migrantes em Perdizes/MG



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Tais trabalhadores, em razão de serem oriundos de regiões com baixíssimos índices de desenvolvimento socioeconômicos, acabam por naturalizar a degradação de vida a que são submetidos em razão da organização das atividades econômicas na região ora fiscalizada, região esta com índices de desenvolvimento humano e socioeconômicos consideravelmente superiores às regiões de origem dos trabalhadores e cuja atividade agrícola intensa demanda grande volume de mão-de-obra sazonal.

Ou seja, setores econômicos importantes do agronegócio brasileiro, do qual o empregador faz parte, valem-se de mão-de-obra vulnerável, majorando resultados econômicos em detrimento de direitos fundamentais de cidadania e de condições dignas de trabalho de empregados migrantes com baixa compreensão de seus direitos enquanto trabalhadores e cidadãos.

A exploração da mão-de-obra nas condições flagradas, consubstanciada na vulnerabilidade socioeconômica dos trabalhadores, viola não somente direitos trabalhistas e direitos sociais de natureza constitucional, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a proteção contra o desemprego, também em descompasso com a função social da empresa na garantia do desenvolvimento nacional, na erradicação da pobreza e da marginalização e na redução das desigualdades sociais e regionais.

#### TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Constatou-se, conforme se apontou, que a autuado submeteu 15 (quinze) obreiros ao trabalho análogo ao de escravo especialmente em razão das condições degradantes das frentes de trabalho.

Não bastasse a degradância das frentes de trabalho, o empregador impunha às vítimas sistema irregular de contratação, sem a formalização do devido registro das vítimas e impunha sistema de produção por produtividade e sequer garantia aos obreiros auferir o salário ganho do salário mínimo, tudo em seu conjunto, impondo aos obreiros um cenário de supressão de suas dignidades.

JA Instrução Normativa MTP n.º 02/2021, define condição degradante de trabalho 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. No presente caso foram identificados vários indicadores contidos no art. Anexo II da IN supracitada, tais como:

“ (...)

- 2.1 Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;
- 2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- 2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- (...)
- 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

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

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

2.22 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada (...).

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos:

“(…) A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88).

Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho”, a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais (...)

No caso em questão, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes da frente de trabalho e a contratação irregular e informal levada a cabo pelo atuado são de tal monta que qualquer que seja a perspectiva a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis. Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações as normas de proteção do trabalho por parte do empregador atuado, normas estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII, à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, à Lei nº. 5.889 de 1973 e à NR 31 do Ministério do Trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 15 (quinze) empregados a condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, por submetê-los às condições degradantes de trabalho.

## **8. CONCLUSÃO**

Conforme detalhado nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes na atividade fiscalizada e no alojamento dos trabalhadores foi um enorme descaso do empregador para com a saúde, o bem-estar, os direitos, a segurança, o conforto, a dignidade e, em última instância, mesmo para com a vida daqueles que ali estavam para lhe prestar serviço. O que se viu, em resumo, foi que os trabalhadores estavam de certo modo objetificados, visto que parte considerável de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho e à estadia em condições minimamente dignas não estava sendo observada.

A precariedade das condições de trabalho a que foram submetidos os trabalhadores, flagrada pela fiscalização, revelou que o estabelecimento não se encontrava adequado, sob a perspectiva dos direitos fundamentais advindos do labor humano, à atividade econômica nele explorada, o que afronta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República. Ao violar os direitos sociais mais elementares, positivados na Carta Magna e na legislação vigente, submetendo trabalhadores a condições degradantes, as quais ensejaram seu resgate pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, o empregador atraiu para si a responsabilidade jurídica decorrente da exploração do trabalho humano que lhe beneficiou economicamente, devendo sofrer a atuação estatal, em razão, especialmente, da eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada.

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803 deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, com contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

*“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.*

*§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:*

*I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;*

*II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.*

*§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:*



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

*I – contra criança ou adolescente;*

*II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”* (grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: *“abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”*

Como se vê, observa-se claramente o cometimento contra os empregados de condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, quais sejam: submissão a condições degradantes de trabalho.

Cumpra citar orientação produzida pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, a que trata do trabalho degradante:

*“Orientação 04 – **Condições degradantes de trabalho** são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.”* (grifo nosso)

A partir, principalmente, das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, observa-se de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas sentenças, assim se posiciona o magistrado: *“A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.”*

Ainda, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: *“A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um*



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

*segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.”.*

Destaca-se ainda pronunciamento efetuado em sessão do Supremo Tribunal Federal, que analisa os aspectos da “escravidão moderna”, conforme ementa abaixo:

*EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq. 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, Acórdão eletrônico DJe-222 DIVULG 09-11-2012 Public. 12-11-2012)*

Diante de todo o exposto neste relatório, e pelo conteúdo dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das vítimas, relacionadas no anexo I deste relatório, ao trabalho análogo ao de escravo, tipificado no transcrito art. 149 do Código Penal. Relatório encaminhado nesta data, via SEI, à DETRAE/SIT – Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho. Propõe-se o encaminhamento de cópia ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis.

go

Belo Horizonte, 21 de março de 2023.