

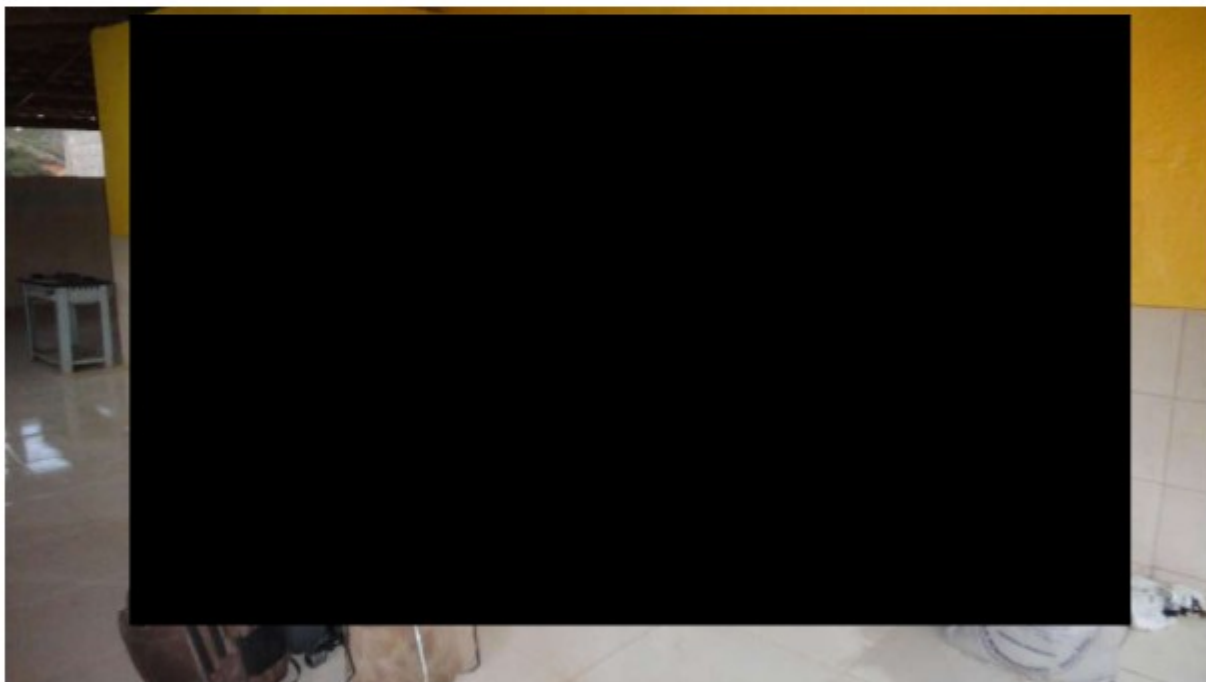


MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO



PERÍODO
10/08/2022 a 30/09/2022



LOCAL: Município de Piedade de Caratinga/MG
ATIVIDADE: Cultivo de Café
CNAE: 0134-2/00

VOLUME I/I



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

SUMÁRIO

EQUIPE	5
DO RELATÓRIO	6
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	6
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	7
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	8
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	9
5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTES DE TRABALHO FISCALIZADAS	9
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	10
7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....	11
8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA.....	15
9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS	30
9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS	30
9.1.1. 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.	30
9.1.2. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	30
9.1.3. 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.	31
9.1.4. Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	33
9.1.5. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	34
9.1.6. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	34
9.1.7. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	35
9.1.8. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	36
9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR	37
9.2.1. 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.	37



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

9.2.2. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	38
9.2.3. Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.....	38
9.2.4. 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.	39
9.2.5. 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.	40
9.2.6. Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou derriçadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.	40
9.2.7. 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.	41
9.2.8. 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.	41
9.2.9. Manter locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.	43
9.2.10 Deixar de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.	43
9.2.11 Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	43
9.2. 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.	44
9.2.13 Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	44
9.2.14 Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.	44
10. CONCLUSÃO	45



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

ANEXOS

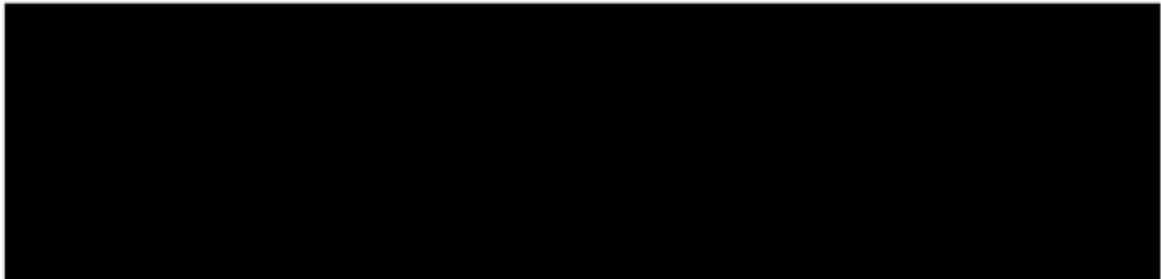
I.	Notificação de Constatação de Trabalho Análogo ao de Escravo e de Apresentação de Documentos	48 a 49
II.	Identificação do Empregador	50 a 53
III.	Termos de Declaração	54 a 71
IV.	Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT	72 a 83
V.	Guias de Seguro Desemprego dos Trabalhadores Resgatados - SDTR	84 a 89
VI.	Relação de Autos de Infração Lavrados	90 a 92
VII.	Autos de Infração Lavrados	93 a 299
VIII.	Nota Fiscal de Compra de Motor Para Derrigadeira, em Nome do Sr. [REDACTED] e Termo de Garantia do Mesmo Motor Para Derrigadeira de Posse de Um dos Trabalhadores Resgatados, Quando da Inspeção no Alojamento	300 a 302
IX.	Ata da Audiência Realizada em 12/08/2022, Entre o Sr. [REDACTED] a Procuradoria do Trabalho e a Auditoria-Fiscal do Trabalho	303 a 305
X.	Boletim de Ocorrência Registrado no dia 09/08/2022, Pelo Sr. [REDACTED]	306 a 314
XI.	Boletim de Ocorrência Registrado no dia 16/08/2022, Pela Sra. [REDACTED]	315 a 323
XII.	Geolocalização dos Locais Inspeccionados	324 a 327
XIII.	Códigos QR dos Arquivos de Mídia, Fotos e Vídeos, Produzidos Durante a Ação Fiscal	328 a 329
XIV.	Ficha de Verificação Física – Atividade de Combate ao Trabalho Infantil	330 a 331



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

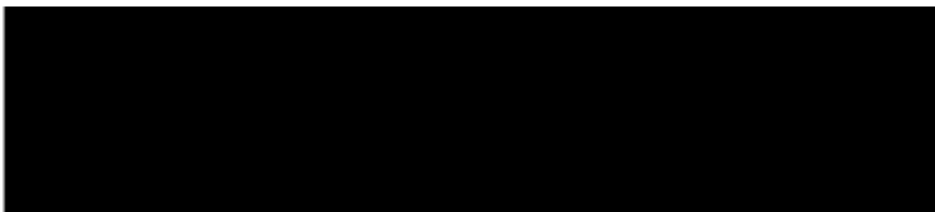


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Procurador do Trabalho

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

NOME: [REDAZIDO]
CPF: [REDAZIDO]
CNAE: 0134-2/00 – Cultivo de Café

LOCAL DA FISCALIZAÇÃO:

- FRENTES DE TRABALHO E ALOJAMENTO FISCALIZADOS:

Frente de Trabalho 01: Fazenda de [REDAZIDO] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 30 (trinta) dias na colheita de café, localizada na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°47'31.5"S 42°02'26.8"W.

Frente de Trabalho 02: Fazenda de [REDAZIDO] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 1 (uma) semana na colheita de café, localizada na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°46'05.1"S 42°03'30.2"W.

Frente de Trabalho 03: Fazenda de [REDAZIDO] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 15(quinze) dias na colheita de café, localizada na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°48'15.4"S 42°02'34.0"W.

Alojamento – Casa Amarela: Local onde os trabalhadores resgatados se alojaram entre os dias 10 de junho de 2022 e 11 de agosto de 2022, durante o período que laboraram nas 3 (três) frentes de trabalho citadas acima, localizado na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°47'39.2"S 42°03'16.1"W. O alojamento possuía, aproximadamente, as seguintes distâncias em relação aos seguintes locais: 1) Centro de Piedade de Caratinga/MG, 7,5 Km (sete quilômetros e quinhentos metros); 2) Frente de Trabalho 01, fazenda de [REDAZIDO], 2,2 Km (dois quilômetros e duzentos metros); 3) Frente de Trabalho 02, fazenda de [REDAZIDO], 2,3 Km (dois quilômetros e trezentos metros); 4) Frente de Trabalho 03, fazenda de [REDAZIDO], 4,5 Km (quatro quilômetros e quinhentos metros).

TRABALHADORES ALCANÇADOS: 05

TRABALHADORES RESGATADOS: 05

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA: [REDAZIDO]

TELEFONE DE CONTATO: [REDAZIDO]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	05
Registrados durante ação fiscal	05
Empregados em condição análoga à de escravo	05
Resgatados - total	05
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	01
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	05
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	05
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$ 67.405,00
Valor líquido recebido	R\$ 62.994,65
FGTS/CS recolhido	R\$ 11.374,66
Previdência Social recolhida	R\$ 4.410,35
Valor Dano Moral Coletivo	--
Valor Dano Moral Individual	--
Valor Transporte e Alimentação de Retorno de 5 trabalhadores	R\$ 7.000,00
Número de Autos de Infração lavrados	22
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	Não



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa	Capitulação
1	22.399.098-1	001727-2	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	22.402.098-6	001405-2	Deixar de prestar ao APT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	22.409.016-0	001775-2	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.
4	22.409.034-8	000018-3	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	22.409.055-1	000017-5	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	22.409.070-4	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	22.409.078-0	131836-5	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.
8	22.409.079-8	131866-7	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.
9	22.409.080-1	131915-9	Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
10	22.409.081-0	231020-1	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.
11	22.409.083-6	231077-5	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.
12	22.409.084-4	131944-2	Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou demaçadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.12.46, alíneas "a", "b" e "c", e 31.12.46.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
13	22.409.085-2	131834-9	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 PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa	Capitulação
14	22.409.086-1 131824-1	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.
15	22.409.096-8 000365-4	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
16	22.409.119-1 001603-9	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
17	22.408.984-6 231026-0	Manter locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.6 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
18	22.408.985-4 231018-0	Deixar de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.3.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
19	22.408.986-2 231009-0	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
20	22.408.987-1 231032-5	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.
21	22.408.988-9 231079-1	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
22	22.408.989-7 231022-8	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A presente ação foi organizada tendo em vista indícios de trabalho degradante na colheita de café na zona rural de Piedade de Caratinga, estado de Minas Gerais.

5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTES DE TRABALHO FISCALIZADAS

Frentes de Trabalho: Realizou-se inspeção física em frentes de trabalho de colheita de café nas seguintes propriedades:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

1) Fazenda de [REDACTED] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 30 (trinta) dias na colheita de café, localizada na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°47'31.5"S 42°02'26.8"W;

2) Fazenda de [REDACTED] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 1 (uma) semana na colheita de café, localizada na zona rural do município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°46'05.1"S 42°03'30.2"W;

3) [REDACTED] onde os trabalhadores resgatados laboraram por cerca de 15(quinze) dias na colheita de café, localizada no município de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°48'15.4"S 42°02'34.0"W.

Alojamento: Os trabalhadores estavam alojados em uma casa localizada na zona rural de Piedade de Caratinga/MG, Coordenadas Geográficas 19°47'39.2"S 42°03'16.1"W.



6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A atividade econômica desenvolvida é Cultivo de café, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 0134-2/00. O foco da ação fiscalizadora foi verificar a situação em que se encontravam os trabalhadores que realizavam o trabalho de colheita do café nas frentes de trabalho das propriedades citadas acima: condições gerais de segurança, saúde e conforto na frente de trabalho e no alojamento, bem como as relações de trabalho existentes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

A presente ação fiscal foi organizada com o intuito de verificar as condições de trabalho na colheita de café na zona rural de Piedade de Caratinga/MG, por equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho em Governador Valadares/MG, sendo realizada com a participação do Ministério Público do Trabalho e da Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG, cuja equipe era composta por 04 (quatro) Auditores-Fiscais do Trabalho, 01 (um) Procurador do Trabalho e 03 (três) policiais da Polícia Militar de Minas Gerais - PMMG.

No dia 11 de agosto de 2022 a equipe, tendo como base de apoio o destacamento da PMMG em Piedade de Caratinga, e após realizarem visitas de inspeção nas lavouras e setores de beneficiamento primário das 3 (três) propriedades de café citadas acima, deslocou-se até uma casa localizada no Córrego dos Elias, coordenadas geográficas 19°47'39.2"S 42°03'16.1"W, distante do centro do município de Piedade de Caratinga/MG aproximadamente 7,5km, onde estavam alojados 5 (cinco) trabalhadores provenientes da cidade de Manaíra, estado da Paraíba, sendo um deles menor de idade.

Os trabalhadores realizavam atividades de colheita de café remuneradas por produtividade, recebendo entre R\$ 20,00 (vinte reais) e R\$30,00 (trinta reais) por saca de café colhido.

Os trabalhadores, que inicialmente eram em número de 14 (quatorze), migraram do estado da Paraíba com destino a Minas Gerais, de onde saíram em 09/06/2022, em uma van com passagens custeadas pelos próprios trabalhadores, chegando em Piedade de Caratinga na noite do dia 10/06/2022, onde aguardaram a chegada de [REDACTED] e do proprietário rural [REDACTED] que os levaram em seus veículos próprios para a casa que lhes serviu de alojamento.

A intermediação da contratação da mão de obra se deu por meio de [REDACTED] que ocupa atualmente o cargo de vereador do município de Cumaru/PE, e que, em razão de conhecer muitos proprietários rurais produtores de café da região de Piedade de Caratinga, recruta trabalhadores da Região Nordeste para trabalharem em Piedade de Caratinga durante a safra do café, sendo verificado por meio de entrevistas com proprietários rurais e com trabalhadores da região que tal prática já ocorreu em anos anteriores, recebendo na safra de 2022, conforme se apurou, R\$ 10 (dez reais) por saca colhida por trabalhador arrematado por ele.

Além de [REDACTED] um dos integrantes dessa turma de 14 trabalhadores, identificado como [REDACTED] também participou da intermediação de contratação de mão de obra desse grupo de 14 (quatorze) trabalhadores, sendo o responsável por fazer os contatos presenciais com os obreiros no município de Manaíra/PB, a quem prometia, sob os comandos de [REDACTED], bons salários e boas condições de trabalho e de alojamento, para trabalharem como colhedores de café em Minas Gerais. [REDACTED] foi quem providenciou a van para o transporte dos 14 (quatorze) trabalhadores entre Manaíra e Piedade de Caratinga. Segundo se apurou, o [REDACTED] acertou de pagar o valor de R\$ 5 (cinco reais) por saca de café colhido por trabalhador arrematado por ele. Assim, no primeiro pagamento, segundo se apurou, o empregador pagou ao [REDACTED] R\$ 35 (trinta e cinco reais) por saca, [REDACTED] ficou com R\$10, [REDACTED] com R\$ 5 e foi pago aos trabalhadores o valor de R\$ 20 (vinte reais) por saca, sem considerar os demais descontos, devidos e indevidos, realizados



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

quando dos pagamentos, relativos às derrigadeiras vendidas pelo [REDACTED] EPI, colchões, roupas de cama, gasolina para as derrigadeiras, alimentação, etc. Segundo depoimentos dos 5 (cinco) trabalhadores encontrados no momento da inspeção, 9 dos 14 trabalhadores migrantes retornaram à Paraíba após receberem os primeiros pagamentos, devido às más condições de trabalho e de alojamento às quais estavam submetidos.

Nesse sentido declarou o trabalhador resgatado [REDACTED] Antas, cópia anexa: ”(...) Que recebeu o primeiro pagamento uns quinze dias depois do início da colheita; Que esse primeiro pagamento foi feito no valor de R\$ 20 (vinte reais) por saco; Que durante o pagamento ficou sabendo que o [REDACTED] tinha combinado com o [REDACTED] o pagamento de uma comissão de R\$ 5 (cinco reais) pro saco; Que o [REDACTED] não ia com os demais colher; Que ele ficava no alojamento e era responsável por fazer a comida; Que pagavam R\$ 150 (cento e cinquenta reais) por mês para o [REDACTED] cozinhar e limpar o alojamento; Que quem fez o pagamento foi o [REDACTED] Que neste primeiro pagamento recebeu cerca de R\$ 400 (quatrocentos reais); Que foi descontado do valor a ser pago a conta do mercado, lona, gasolina, óleo 2 tempos e uma parcela da derrigadeira; Que reclamaram com o [REDACTED] que o pagamento estava pouco; Que o [REDACTED] passou o pagamento para R\$ 25 (vinte e cinco reais) por saco e disse que iria pagar ao [REDACTED] do próprio bolso R\$ 2 (dois reais) por saco; Que o [REDACTED] achou pouco e poucos dias depois resolveu ir embora;(...)”.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES



Fotos do alojamento e de veículo, sem condições de uso, disponibilizado pelo [REDACTED], para o deslocamento, que era feito diariamente a pé, entre o alojamento e as frentes de trabalho, no início da manhã, e das frentes de trabalho para o alojamento, nos finais de tarde. As distâncias aproximadas entre o alojamento e as frentes de trabalho estão compreendidas entre 2,2 Km a 4,5 Km. Nas fotos vê-se o armazenamento de gasolina, combustível das derrigadeiras, nos cômodos em que os trabalhadores dormiam e botijão de gás instalado dentro do alojamento. Ambas situações expôs os trabalhadores a riscos como explosão no caso do botijão de gás e intoxicação, inclusive por benzeno, no caso da gasolina. Durante a visita de inspeção no alojamento a Auditoria-Fiscal do Trabalho constatou um cheiro forte de gasolina no alojamento, principalmente nos dormitórios.

Após a verificação da situação do alojamento e de uma entrevista inicial com os 5 (cinco) trabalhadores, com o objetivo de verificar as condições de trabalho existentes e a situação em que se encontravam, a equipe se reuniu, no dia 11 de agosto de 2022, no destacamento da PMMG, com os produtores de café e/ou seus representantes, que utilizaram, em suas lavouras, a mão de obra dos 5 (cinco) trabalhadores.

No dia 11 de agosto de 2022 os trabalhadores foram alojados, pelo Sr. [REDACTED] com o acompanhamento da equipe, em um hotel na cidade de Piedade de Caratinga.

No dia 12 de agosto de 2022 ocorreu outra reunião no destacamento da PMMG com a elaboração de ata, cópia anexa ao presente relatório, em que ficou acertado, para o dia 15 de agosto de 2022, o pagamento das rescisões e o retorno dos trabalhadores para sua cidade de origem. Ficou acertado também que, até que se realizassem as rescisões e os trabalhadores retornassem à sua cidade de origem, o empregador os manteria alojados no hotel e providenciaria a alimentação.

No dia 12 de agosto de 2022 foi expedida notificação para as providências a serem tomadas pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, Termo de Notificação n.º 35.450-3/120822-01, documento em anexo.

Também no dia 12 de agosto de 2022 foram reduzidas a termo declaração de 4 (quatro) trabalhadores resgatados, documentos anexos.

No dia 15 de agosto de 2022 foi realizada a assistência das rescisões contratuais de 4 (quatro) trabalhadores, providenciadas e pagas pelo Sr. [REDACTED] e pelo seu advogado, Sr. [REDACTED] e a entrega dos respectivos SDTR, documentos anexos.

No dia 16 de agosto de 2022 foi emitido o SDTR do trabalhador [REDACTED] documento anexo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

No dia 17 de agosto de 2022 foi realizada a ordem de pagamento no valor líquido apurado na rescisão contratual do trabalhador [REDACTED] documentos anexos.

Os trabalhadores eram migrantes da cidade de Manaíra/PB.

A sistemática de recrutamento e transporte dos trabalhadores contrariou o Artigo 121 da Instrução Normativa Nº 2/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que define regras para contratação de trabalhadores rurais migrantes recrutados para laborarem em localidades diversas de sua origem.

Com os fatos apurados no transcorrer da ação fiscal, oriundos de diversas fontes, a Auditoria-Fiscal do Trabalho constatou que o empregador principal é [REDACTED]. Entretanto, além do empregador principal, se utilizaram da mão de obra dos trabalhadores resgatados os seguintes proprietários: [REDACTED]

Procedeu-se a lavratura de 22 autos de infração encaminhados via postal ao empregador, documentos anexos.

Por fim, durante a ação fiscal ocorreu um fato que entendemos ser importante registrar. Segue o mesmo.

No dia 15 de agosto de 2022 foi registrado Boletim de Ocorrência, cópia anexa, referente ao fato ocorrido no intervalo de tempo em que se realizou, nas dependências do destacamento da PMMG, o pagamento das rescisões de 4 (quatro) dos 5 (cinco) trabalhadores resgatados. Os Auditores-Fiscais do Trabalho foram citados no referido BO e também foram ouvidos.

Buscando preservar toda a fidedignidade do ocorrido, enquanto os fatos estavam frescos na memória, os Auditores-Fiscais do Trabalho que se encontravam no Destacamento da PMMG em Piedade de Caratinga exercendo função pública, realizando seu trabalho conforme determina o Artigo 33 da Instrução Normativa Nº 2/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, mais precisamente acompanhando e prestando assistência aos trabalhadores resgatados no pagamento das rescisões, fizeram, nos dois dias subsequentes ao ocorrido, uma descrição detalhada do que presenciaram. Segue a mesma.

Na segunda-feira, dia 15/08/2022, após conclusão dos pagamentos das verbas rescisórias a 4 dos 5 trabalhadores resgatados, durante a viagem de volta a Governador Valadares, o empregador [REDACTED] enviou uma mensagem de áudio via whatsapp ao celular de uso pessoal da AFT Taciana (para quem ela não havia fornecido o número de contato e não sabe quem o fez) para informar que, apesar de ter sido solicitado um saque em espécie no valor de R\$10.000,00, o Banco sacou e entregou 20.000,00 a sua esposa [REDACTED] para o pagamento do empregado [REDACTED] e que queria saber se poderíamos ir atrás dos trabalhadores, dando a entender que o trabalhador [REDACTED] tivesse recebido R\$10.000,00 a mais do valor devido, e indagando sobre o que os Auditores poderiam fazer para que ele, [REDACTED] recuperasse esse dinheiro. Na mesma hora, o AFT [REDACTED] ligou para o [REDACTED] (do telefone utilizado pelo AFT para o trabalho) e explicou como ocorreu o acompanhamento não só desse, mas de todos os outros pagamentos e que tanto a AFT Auxiliadora, quanto o AFT [REDACTED] viram que o advogado adentrou pela sala principal do destacamento da PM em Piedade de Caratinga/MG, local onde estavam sendo realizados os



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

procedimentos referentes ao pagamento das verbas rescisórias, portando um pacote de plástico. Que ao chegar próximo ao empregado [REDACTED] apresentou a ele o pacote. O empregado [REDACTED] autorizou o advogado [REDACTED] a realizar o pagamento. O advogado [REDACTED] rasgou o pacote e retirou do mesmo um maço de notas de cem reais, sem dobra e preso por [REDACTED] e um ou dois maços de notas de cinquenta reais, sem dobras e presos por [REDACTED]. O pagamento realizado ao trabalhador [REDACTED] foi de 10.000,00 (dez mil reais), pagos integralmente em notas de cinquenta reais, dispostas no final, após separação e contagem feita pelo [REDACTED], advogado do empregador, e conferida pelo empregado [REDACTED] em dois pacotes, presos cada um deles por uma [REDACTED] contendo, cada um deles, cinco maços de 20 notas de R\$50,00 dobradas. O AFT [REDACTED] recolocou a [REDACTED] do primeiro pacote, ao verificar que o pacote, no qual o [REDACTED] havia acabado de passar a [REDACTED] não tinha ficado preso corretamente. Enquanto o AFT Alexandre organizava a [REDACTED] do primeiro pacote, o [REDACTED] continuou o processo de separação de maços de 20 notas de R\$50,00 dobradas, que eram, um a um, repassados ao empregado [REDACTED] que os conferia e dispunha sobre a mesa. Quando o segundo pacote ficou completo, cinco maços de mil, o AFT [REDACTED] os pegou sobre a mesa e perguntou aos presentes se alguém tinha uma [REDACTED] prontamente apresentou um dos pulsos e retirou dele uma [REDACTED] que foi repassada ao AFT [REDACTED] que prendeu o segundo pacote de 5 mil e o repassou imediatamente ao empregado [REDACTED]. Após o pagamento o [REDACTED] entregou ao empregador maço de notas, que não sabem especificar a quantia, dizendo que era o dinheiro que havia sobrado. A nota de face desse maço era uma cédula de cem reais dobrada ao meio.

8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA.

Após inspeção no alojamento e entrevistas com os 5 (cinco) trabalhadores que se encontravam em situação de total informalidade, sem os registros exigidos pela legislação, constatou-se que estavam submetidos a precárias condições de trabalho, estando expostos a privações e riscos de diversas ordens, em condição atentatória a sua dignidade.

Desse modo, a Auditoria-Fiscal do Trabalho concluiu que os 05 (cinco) trabalhadores alcançados pela fiscalização, envolvidos na atividade de colheita do café, estavam submetidos a condição análoga à de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal, assim como, de acordo com a Instrução Normativa do MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021, capitulado no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, lavrado o auto de infração por ter mantido empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho e reduzido à condição análoga à de escravo, caracterizadas pelo conjunto de elementos presentes no processo de contratação, nas condições da frente de trabalho e do alojamento, ensejadores de violação à dignidade humana daqueles trabalhadores, no CPF do empregador [REDACTED] identificado como o principal empregador.

DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR AUTUADO E DAS ATIVIDADES

O empregador desenvolve atividade de CULTIVO DE CAFÉ, CNAE 0134-2/00, junto com seu irmão [REDACTED] na propriedade rural localizada no Córrego Rio Preto, inscrita no CEI sob o nº 51.241.06287/89, coordenadas geográficas 19°47'31.5"S e 42°02'26.8"W. Desse modo, o autuado necessita de empregados, especialmente no período da safra, para realizar a colheita do café.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Apesar de no curso da ação fiscal os registros terem sido feitos no nome de [REDACTED] que se apresentou como irmão e sócio na exploração dessa atividade, os Auditores-Fiscais entenderam que o principal empregador é o autuado, Sr. [REDACTED] uma vez que ele é quem de fato gere e administra o empreendimento (contratava e pagava os trabalhadores com intermediação do [REDACTED] administrava a execução dos serviços e era identificado pelos trabalhadores como empregador).

DA CONTRATAÇÃO IRREGULAR DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores vieram do estado da Paraíba, através de contatos feitos por [REDACTED] que, como informado anteriormente, apesar de ser vereador na Câmara Municipal de Cumaru/PE (CNPJ 08.985.418/0001-07) desde 07/02/2022, faz a intermediação de mão de obra de trabalhadores da Região Nordeste para colheita de café na região de Piedade de Caratinga. Apesar de a contratação ter sido feita no estado da Paraíba, nenhuma providência foi tomada para formalizar esses contratos de trabalho lá no seu início.

Os empregados executavam com pessoalidade serviços de natureza não eventual para o empregador, sob a dependência desse, com pagamento de salários, configurando a relação de emprego entre as partes, pois presentes todos os elementos nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

A pessoalidade, bem como a execução dos serviços unicamente por meio de pessoas físicas, ficaram patentes pela forma com que os trabalhadores foram contratados e eram executadas as tarefas. Os empregados foram contratados em seu estado de origem, Paraíba, para trabalharem como safristas para o empregador na colheita do café safra 2022.

O Sr. [REDACTED] em decorrência da relação de confiança dispensada pelo empregador, foi o responsável, junto com o [REDACTED] pela indicação dos demais trabalhadores que atuavam na execução dos serviços para o Sr. [REDACTED]. Uma vez contratados, nenhum desses trabalhadores dispunha da possibilidade de se fazer substituir. Assim, restou claro o caráter de pessoalidade de tais contratações. Reitere-se que essas informações foram obtidas mediante declarações dos próprios trabalhadores e do irmão e sócio do empregador, Sr. [REDACTED]

Quanto à onerosidade, apurou-se que, embora não tenham sido apresentados recibos de pagamentos, esses foram feitos no curso do vínculo laboral, cujos valores variavam conforme a produção de cada colhedor de café. Nos depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que todos foram contratados para trabalharem como safristas na colheita de café, com salário calculado por produção (em média de R\$20 a R\$30,00 por saca de café colhido, dependendo da propriedade e das condições dos talhões). Nas palavras do trabalhador [REDACTED] a expectativa era "ganhar um bom dinheiro".

No que concerne à habitualidade, nos depoimentos dos envolvidos, declarações do [REDACTED] e também por outros elementos analisados pela fiscalização, verificou-se que os trabalhadores, embora não houvesse nenhum tipo de controle formal de jornada, prestaram



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

serviço para esse empregador em regime de trabalho diário e contínuo, de segunda-feira a sábado, em jornada das 6h às 17h30, em média.

Sabe-se que o contrato de safra é contrato por prazo determinado e que a sua duração, como o próprio nome já induz, dura pelo período da safra. Esses safristas trabalhavam, junto com vários outros que já haviam sido demitidos, durante a safra de café de 2022 para esse empregador.

A subordinação também ficou evidenciada, visto que todos os trabalhadores executavam as atividades sob o gerenciamento da produção diretamente por parte do [REDACTED] que, sob o comando do empregador, agia como intermediador de mão de obra, beneficiando-se financeiramente do fruto do trabalho desses empregados arregimentados por ele.

A contratação irregular dos obreiros, com a manutenção dos 5 (cinco) em situação de total informalidade, deixa-os fora do sistema de proteção previdenciário, essencial nas ocorrências de sinistros e para contagem do tempo de contribuição para aposentadoria, tolhendo seus direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos.

A situação é tão gravosa que levou o legislador pátrio a tipificá-la no Código Penal Brasileiro. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º do art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/7/2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as informações do nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão refere-se às informações devidas ao e-Social antes de se iniciar as atividades laborativas para o empregador.

DAS AÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

O empregador deixou de adotar as providências necessárias para elaboração e implantação do Programa de Gerenciamento dos Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, previsto na NR-31, que seria o norteador das ações preventivas cabíveis nas situações de risco avaliadas durante as fases preliminares de avaliação. O empregador deixou de providenciar a avaliação dos riscos ocupacionais bem como de adotar medidas no sentido de eliminar ou minimizar os riscos ocupacionais existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Dentre os riscos ocupacionais da atividade, destacam-se os seguintes:

- Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos tais como derriçadeiras, radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto, vibração proveniente do utilização das derriçadeiras.
- Riscos químicos: gasolina, óleos e graxas, no abastecimento e manutenção de derriçadeiras (gasolina contém benzeno, substância altamente tóxica).
- Riscos ergonômicos: movimentação manual dos galhos para a retirada dos frutos, que demanda o uso excessivo de força muscular, adoção de posturas nocivas, como inclinação e rotação do tronco e elevação de braços acima da linha dos ombros, a par de alta repetição de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

movimentos com risco de aquisição de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT. Cumpre mencionar, ainda, que a intensidade dos esforços físicos possuía relação direta com o sistema de remuneração por produção.

- Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros), quedas e lesões provocadas por materiais ou objetos escoriantes ou vegetais.

Além disso, os trabalhadores sequer haviam sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, não receberam treinamentos para operação de derriçadeiras, não dispunham de materiais de primeiros socorros e nem mesmo recebiam EPIs específicos aos riscos (ementas cujas as omissões do empregador foram consideradas em autos de infrações específicos), o que demonstra, mais uma vez, que nenhuma ação de segurança e saúde foi adotada pelo empregador.

Cumpre destacar que o empregador foi notificado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para apresentar, dentre outros documentos, o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, contendo no mínimo o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação. De acordo com o item 31.3.1 da NR-31, o empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

No entanto, o empregador apresentou o seu PGRTR com data de elaboração posterior ao início das atividades dos trabalhadores - em 15/07/2022, como indicado nas páginas 1 e 105, sendo que os trabalhadores foram contratados em 09/06/2022 e iniciaram os trabalhos na colheita de café, na propriedade rural do ora autuado, em 13/06/2022 - demonstrando ter deixado de atender ao item 31.3.1, bem como a opção prevista no item 31.3.1.1. A situação descrita prejudicou a coletividade dos trabalhadores que executam suas atividades no local.

Ressalte-se que trata-se de infração insanável em relação ao passado já consumado, uma vez que as providências corretivas tomadas pelo empregador se revelam inócuas com efeito de sanar a infração legal já praticada e consumada, sendo que os riscos a que os trabalhadores estiveram expostos não podem ser desfeitos, não afastando assim a autuação administrativa.

Ademais, o PGRTR apresentado foi elaborado sem considerar os 14 trabalhadores migrantes da Paraíba, dentre os quais os 5 (cinco) que foram resgatados, conforme quantitativo informado no quadro constante na página 4 do Programa. Corrobora com tal situação o fato de não terem sido identificados no PGRTR, para a função exercida por eles – safristas da colheita de café, os riscos provenientes da vibração e ruído gerados pela utilização de derriçadeira.

DA NÃO REALIZAÇÃO DOS EXAMES MÉDICOS

O empregador deixou de providenciar a realização dos exames médicos admissionais dos trabalhadores, descumprindo exigência legal constante da NR 31. Não foram realizados nem o exame clínico, nem exames complementares. Os trabalhadores afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de iniciarem suas atividades laborais, nem esclarecidos sobre a existência, ou não, de riscos ocupacionais específicos de suas atividades.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado e utilização de máquinas, como a derrçadeira, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuíssem.

DA FALTA DE TREINAMENTO

O empregador deixou de promover treinamento a todos os operadores de derrçadeiras para utilização segura desta máquina.

O item 31.12.46.1, da NR-31, estabelece que o empregador rural ou equiparado deve promover, a todos os operadores de derrçadeira, treinamento semipresencial ou presencial para utilização segura destas máquinas, com carga horária mínima de 4 (quatro) horas e conforme conteúdo programático relativo à sua utilização constante no manual de instruções.

Durante inspeção, verificou-se que os 5 (cinco) trabalhadores resgatados trabalhavam na colheita de café com utilização de derrçadeiras manuais. Questionados se haviam recebido treinamento para manuseio e operação da máquina em questão, antes ou depois do início de suas atividades, todos os empregados responderam negativamente, restando configurada a infração.

A ausência de treinamento direcionado à utilização segura da máquina amplia a possibilidade de acidentes, seja pela utilização fora de suas especificações, realização de intervenções para pequenas manutenções ou mesmo durante as atividades de abastecimento, ocasionando riscos de acidentes. No caso das derrçadeiras, importante destacar os riscos provenientes da vibração e ruído elevados, com informações aos operadores sobre a forma de minimizar estes riscos e os malefícios que sua exposição pode causar na saúde dos empregados.

DO NÃO FORNECIMENTO DE EPI

O autuado não forneceu equipamentos de proteção individual - EPI - adequados ao riscos aos quais os empregados estavam expostos para exercer as atividades de colheita manual do café e com uso de derrçadeiras, tais como botinas/calçados de proteção, luvas, óculos de proteção e protetores auditivos.

Questionados sobre o fornecimento de EPI, os trabalhadores informaram que foram compradas botas e luvas no comércio da cidade, em uma conta autorizada por [REDACTED] - que intermediava a mão de obra, mas que foram posteriormente descontados dos respectivos salários por produção dos trabalhadores.

Saliente-se que a ausência de tais equipamentos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos a que os trabalhadores estavam expostos na realização de suas atividades, tais como risco de queda no terreno acidentado, riscos de escoriações e cortes decorrentes dos galhos da lavoura de café, e a exposição a ruído decorrente da utilização de derrçadeira, entre outros.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

DO NÃO FORNECIMENTO DE DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO PESSOAL

Além de não fornecer nenhum equipamento de proteção individual, o empregador também deixou de fornecer aos trabalhadores dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos das atividades de colheita de café.

O item 31.6.2 da NR-31 determina: "31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal: a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas;"

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores exigiam o fornecimento de dispositivos de proteção pessoal, podendo ser citados, a título de exemplo, chapéus ou bonés com proteção da nuca, entre outros.

A ausência de tais dispositivos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos a que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades.

DAS FRENTES DE TRABALHO - FALTA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

O empregador deixou 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.

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que no local de trabalho não tinha banheiro e que tinham que fazer suas necessidades fisiológicas no mato, no meio do cafezal. Durante inspeção na lavoura de café do ora autuado, onde os trabalhadores realizaram a colheita de café, a equipe de fiscalização pode verificar que não havia no local nenhuma instalação sanitária, nem fixa nem móvel.

Assim, restou demonstrado o empregador não atendeu ao que estabelece a Norma, de modo que os trabalhadores eram obrigados a utilizar a vegetação próxima para satisfazerem suas necessidades de excreção. Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade e, ainda, sujeitava os trabalhadores a contaminações diversas, também os expunha a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido o contato com vegetação, insetos e animais no local.

A ausência de lavatório com água limpa não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que pode contribuir para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Portanto, vê-se que os empregados estavam privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com fezes humanas que, em vez de terem destinação adequada em sistema de esgoto ou fossa, ficavam expostas no entorno de seus locais de trabalho, favorecendo a presença de insetos vetores de doenças e a ocorrência de contaminação dos obreiros por doenças de veiculação oro-fecal, como as causadas por enterobactérias patogênicas, poliovírus, enterovírus, vírus da hepatite A, entre outros.

DAS FRENTES DE TRABALHO - FALTA DE LOCAL APROPRIADO PARA TOMADA DE REFEIÇÕES

O empregador deixou de disponibilizar, 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.

Dispõe a Norma Regulamentadora 31 - NR-31: "31.17.4.1 Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) ter 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."

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que no local de trabalho realizavam suas refeições em marmitas que levavam do alojamento, sentados no chão entre os pés de café. Durante inspeção na lavoura de café do ora autuado, onde os trabalhadores realizaram a colheita de café, a equipe de fiscalização pode verificar que não havia no local nenhuma estrutura destinada a oferecer condições de higiene, conforto ou proteção aos trabalhadores contra intempéries na ocasião da realização de suas refeições. Tal condição obrigava os trabalhadores a realizarem suas refeições sentados no chão, configurando a presente infração.

FALTA DE MATERIAL PARA PRIMEIROS SOCORROS

O empregador deixou de equipar o estabelecimento, tanto na frente de trabalho quanto no alojamento, de material necessário à prestação de primeiros socorros.

No curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, ergonômicos e acidentários, dentre os quais podem ser citados lesões provocadas por equipamentos de trabalho - derriçadeiras; acidentes e lesões provocadas por galhos da lavoura de café e ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões; contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor e radiação não ionizante proveniente da exposição solar, por realizarem continuamente atividades a céu aberto; desenvolvimento de distúrbios osteomusculares pelo grande esforço físico despendido, especialmente nos ombros, durante a colheita do café; além de quedas e outros tipos de acidentes.

Com isso, deveriam existir, minimamente, produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia de ferimentos; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções nos ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

Conforme informações apuradas, inicialmente foram trazidos um quantitativo 14 trabalhadores da Paraíba para a colheita de café para o empregador em tela. Dessa forma, torna-se imprescindível não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente. Todavia, verificou-se, por meio de inspeção no alojamento e frentes de trabalho e entrevistas com os trabalhadores que o empregador deixou de atender tal condição.

DO NÃO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL E FRESCA NOS LOCAIS DE TRABALHO

O empregador deixou de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.

O empregador não forneceu aos trabalhadores garrafas térmicas para o consumo de água nas frentes de colheita do café. A garrafa térmica é fundamental para que os trabalhadores, que realizavam atividades de exigência física durante todo o dia, tivessem água fresca e em condições higiênicas durante a jornada de trabalho. Algumas garrafas térmicas encontradas no alojamento, no dia da visita de inspeção, foram adquiridas pelos trabalhadores.

DAS CONDIÇÕES DO ALOJAMENTO

O empregador manteve dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.

O alojamento em que os trabalhadores se encontravam possuía somente uma cama de casal. O empregador não forneceu colchão. Havia, no dia da visita de inspeção, colchões, comprados pelos trabalhadores, dispostos no chão. Não havia nenhum armário e nenhum recipiente para a coleta de lixo.

DO NÃO FORNECIMENTO DE ROUPAS DE CAMA ADEQUADAS ÀS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS LOCAIS

O empregador não forneceu nenhuma roupa de cama para os trabalhadores. Todas as roupas de cama utilizadas pelos trabalhadores foram trazidas desde a Paraíba ou adquiridas, por eles, no comércio de Piedade de Caratinga.

Cabe salientar que os trabalhadores vieram de região de clima tropical e que em Piedade de Caratinga o clima, durante os meses em que permaneceram alojados, é bastante frio.

DA NÃO DISPONIBILIZAÇÃO DE ÁGUA PARA BANHO EM TEMPERATURA CONFORME OS USOS E COSTUMES DA REGIÃO

O empregador deixou de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

O alojamento dos trabalhadores, quando chegaram da Paraíba, não possuía chuveiro instalado. O chuveiro encontrado no alojamento no dia da visita de inspeção foi comprado e instalado pelos trabalhadores.

Cabe salientar que em Piedade de Caratinga o clima, durante os meses em que os trabalhadores permaneceram alojados, é bastante frio.

DO LOCAL PARA REFEIÇÃO NO ALOJAMENTO

O empregador manteve locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.

Não havia no alojamento nenhuma mesa e nenhuma cadeira. Não havia vasilhame nem armário para guarda dos alimentos. Na cozinha existente no alojamento havia somente um fogão, um botijão de gás, uma geladeira e um tablado, improvisado pelos próprios trabalhadores, sobre o qual eram mantidos os alimentos a serem preparados.

DAS ÁREAS DE VIVÊNCIA

O empregador deixou de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de local para refeição e lavanderia. Não havia no alojamento local para refeição adequado e lavanderia.

DO DESRESPEITO AOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

O empregador desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os safristas cumpriam jornadas das 6h até 17h30, com intervalo de 30min para descanso e alimentação, de segunda-feira a sábado. Desse modo, todos esses empregados cumpriam mais de 10h30min por dia, perfazendo mais de 60 (sessenta) horas por semana, ultrapassando, em muito, o limite de 44h semanais.

DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO ALÉM DO LIMITE LEGAL DE DUAS HORAS

O empregador prorrogou a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os safristas cumpriam jornadas das 6h até 17h30, com intervalo de 30min para descanso e alimentação, de segunda-feira a sábado. Desse modo, todos esses empregados cumpriam mais de 10h30min por dia, ultrapassando o limite de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Vale ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme dispõe o art. 7º, XIII, da CF/88.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho em sobrejornada impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.

DOS DESCONTOS INDEVIDOS

O empregador efetuou descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Durante as entrevistas com os trabalhadores, tomada de depoimentos, declarações do empregador e de seu representante nesta ação fiscal e auditoria de documentos, restou comprovado que foram objeto de descontos indevidos as despesas como as de aquisição de derriçadeiras, gasolina, lona, óleo dois tempos, botas, caneleiras, luvas, chapéus, garrafas térmicas, marmitas térmicas, gás, alimentos e produtos para a casa, todos adquiridos nos comércios da cidade. Os gastos eram em valores tão altos que, em algumas semanas, parte dos trabalhadores não teve nada para receber.

Assim, o empregador transferiu para os empregados os riscos da atividade econômica que são seus, nos termos do art. 2º da CLT. Ressalte-se que esses fatos foram relatados por todos os trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo sócio do empregador, Sr. [REDACTED].

DO NÃO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS OU PAGAMENTO EM ATRASO

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

Os 5 (cinco) trabalhadores resgatados laboravam remunerados por produção. Contudo, o empregador pagava apenas o que era colhido pelos obreiros nos dias trabalhados, de segunda-feira a sábado, deixando remunerar o dia do descanso semanal.

Durante as entrevistas e auditoria de documentos, restou comprovado também que esses empregados trabalharam em sobrejornada, cumprindo, em média, mais de 10h30 por dia, com jornadas acima de 60h semanais, sem nenhum pagamento feito para remunerar essas horas extraordinárias.

Além de não efetuar o pagamento do descanso semanal remunerado e das horas extras, os valores devidos a título de horas extras não foram utilizadas para cálculo de seu reflexo no mesmo descanso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº 172, do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 172 – "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52".

Desse modo, restou comprovado que o autuado deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

**DA MANUTENÇÃO DE TRABALHADOR MENOR DE 18 ANOS EM
ATIVIDADE PROIBIDA, CONFORME REGULAMENTO**

O empregador manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

Durante a auditoria, restou comprovado que entre os trabalhadores resgatados por estarem submetidos a situação análoga à de escravo, o empregador, ora autuado, manteve também o menor [REDAÇÃO], nascido em 27/09/2005, exercendo função de safrista na colheita de café desde 09/06/2022, com pessoalidade, habitualidade, subordinação e mediante pagamento de salário por produção.

O trabalho ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio é vedado para menores de 18 anos conforme lista das piores formas de trabalho infantil - Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12/06/2008.

A Constituição Federal, em seu art. 7, XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). Tal restrição não é exclusiva do Brasil. A grande maioria dos países, amparados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), impõe limites de idade para contratação de trabalhadores, em razão dos prejuízos que o trabalho precoce pode ocasionar ao desenvolvimento das crianças e adolescentes, especialmente em atividades que apresentam inúmeros riscos à sua saúde e segurança, exigindo esforço físico intenso, com exposição a assédio moral e sexual, acidentes de trabalho e afastamento dos estudos.

O Decreto 6.481, de 12/06/2008, regulamentando os artigos 3º, "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), a qual descreve as atividades para as quais se proíbe o trabalho dos menores de 18 (dezoito) anos, figurando entre elas atividades correlacionadas com as desempenhadas pelo menor.

O item 81 da lista TIP veda o trabalho para menores ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio. Como prováveis riscos ocupacionais, relaciona exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio.

Já quanto aos prováveis riscos à saúde, traz intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação.

Em seu depoimento prestado em 12/08/2022, o menor declarou "Que está sentido dores no braço esquerdo e que está usando um gel para aliviar; Que sentia dores no corpo e que sofreu alguns arranhões nos membros inferiores, pois alguns locais de colheita eram escorregadios e íngremes; Que carregava os sacos de café da lavoura até a estrada;".



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Desse modo, restou comprovado que o autuado manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

O afastamento do menor foi feito junto com os demais trabalhadores resgatados, com pagamento das verbas rescisórias em 15/08/2022, que foi acompanhado pelo trabalhador [REDACTED]

DO EMBARAÇO

Além de todas as irregularidades acima, o empregador também deixou de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.

Durante a inspeção na propriedade rural e entrevista com o empregador, ele e seu irmão, [REDACTED], declararam que não havia nenhum trabalhador colhendo café em sua propriedade. Após informados de que foram vistos vários trabalhadores no meio da lavoura, disseram que haviam dado o café para colherem e que seria dividido ao meio entre os colhedores, que seriam seus vizinhos, para eles não perderem o café por falta de trabalhadores. Contudo, após essas declarações, foram encontrados trabalhando na colheita do café sem os devidos registros os empregados safristas [REDACTED], admitidos em 25/07/2022, os quais foram registrados pelo [REDACTED]

Fora esses trabalhadores, no dia 11/08/2022, durante o deslocamento da equipe, foram encontrados outros safristas que trabalharam para o autuado e estavam alojados em uma casa de propriedade do [REDACTED]. Esses safristas, provenientes de Manaíra/PB, vieram para trabalhar para o autuado, e assim fizeram quando chegaram em Piedade de Caratinga/MG.

Pelas informações e depoimentos prestados pelos trabalhadores resgatados e pela quantidade de café colhido e armazenado nas áreas próximas aos secadores e terreiro de café, ficou claro que para executar todo aquele trabalho na lavoura do autuado, em vários dias que antecederam o início da ação fiscal, chegou a contar com o trabalho de mais de 50 (cinquenta) colhedores de café, o que é impossível não ser do conhecimento do empregador, pois ele mesmo era quem acompanhava e dirigia o serviço.

Nesse ponto, o [REDACTED], quando perguntado sobre quem teria colhido todo aquele café, disse que tudo tinha sido colhido por sua família e vizinhos, que trocam dias de serviço com eles.

Importa acrescentar que o empregador também se recusou a informar o endereço da casa (nome do Córrego) onde os empregados resgatados estavam alojados. Essa informação era de seu conhecimento, pois ele esteve na casa várias vezes antes que os trabalhadores fossem encontrados pelos Auditores-Fiscais, inclusive foi o autuado um dos responsáveis por levá-los para lá na noite do dia 10/06/2022, data que eles chegaram a Piedade de Caratinga.

Desse modo, apesar de ter tido safristas trabalhando desde o início da colheita em situação de total informalidade, o autuado, em relação aos 5 (cinco) trabalhadores resgatados, além de deixar de prestar aos Auditores-Fiscais do Trabalho os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais, prejudicando parcialmente o andamento da ação fiscal,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

ainda prestou informações falsas aos Auditores, no intuito de impedir a sua responsabilização diante das graves infrações cometidas.

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

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 [REDACTED] em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos: "(...) 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. Privar-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". (...) 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. 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). (...) 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 (...). (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012).

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, restaram caracterizadas graves infrações às normas de proteção do trabalho presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso III, art. 5º e art. 7º; na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na Norma Regulamentadoras n.º 31 e na Instrução Normativa n.º 02, de 08/11/2021, configurando a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal.

Assim, o empregador foi notificado para providenciar as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas. Tais trabalhadores foram resgatados pela fiscalização (conforme determinação da Lei n.º 7.998/90, art. 2ºC e Instrução Normativa n.º 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência), tendo sido efetuadas as rescisões contratuais e pagamentos respectivos nos termos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

previstos em lei e emitidas as guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado àqueles que faziam jus ao benefício.

Após tais procedimentos, os trabalhadores foram encaminhados à sua localidade de origem, com despesas de retorno custeadas pelo sócio e irmão do empregador, Sr. [REDACTED]

Foram identificados os seguintes indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no rol constante no Anexo II, previsto no artigo 25 da Instrução Normativa n.º 02 de 08 de novembro de 2021:

(...)

1.2 arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

(...)

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

(...)

1.8 induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

1.9 estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

(...)

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;

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

(...)

2.11 armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;

2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

- 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;
- (...)
- 2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;
- (...)
- 3.1 extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;
- (...)
- 3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- (...)
- 3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;
- (...)
- 4.3 transferência ao trabalhador arremetido do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços;
- (...)
- 4.6 adiantamentos em numerário ou em gêneros concedidos quando da contratação;
- (...)
- 4.9 trabalhador induzido ou coagido a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pelo empregador ou preposto;
- 4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador;
- (...)
- 4.13 restrição de acesso ao controle de débitos e créditos referentes à prestação do serviço ou de sua compreensão pelo trabalhador;
- 4.14 restrição ao acompanhamento ou entendimento pelo trabalhador da aferição da produção, quando for esta a forma de remuneração.

Diante de decisão administrativa final com procedência do auto de infração ou do conjunto de autos de infração que caracterizem submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, estará o autuado sujeito a ter seu nome incluído em listas ou cadastros de empresas pertinentes ao tema, conforme preceitos estabelecidos na Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011. A ação fiscal obedeceu ao disposto na Instrução Normativa n.º 02 de 08/11/2021.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS

9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

9.1.1. 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.

Irregularidade descrita nesse relatório que ensejou o resgate de 5 (cinco) trabalhadores da condição análoga à de escravo.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.399.098-1, capitulado no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2°C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, anexo.

9.1.2. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.

Durante a inspeção na propriedade rural e entrevista com o empregador, ele e seu irmão, [REDACTED] declararam que não havia nenhum trabalhador colhendo café em sua propriedade. Após informados de que foram vistos vários trabalhadores no meio da lavoura, disseram que haviam dado o café para colherem e que seria dividido ao meio entre os colhedores, que seriam seus vizinhos, para eles não perderem o café por falta de trabalhadores. Contudo, após essas declarações, foram encontrados trabalhando na colheita do café sem os devidos registros os empregados [REDACTED] admitidos em 25/07/2022, os quais foram registrados pelo [REDACTED]

Fora esses trabalhadores, no dia 11/08/2022, durante o deslocamento da equipe, foram encontrados outros safristas que trabalharam para o autuado e estavam alojados em uma casa de propriedade do [REDACTED] Esses safristas, provenientes de Manaíra/PB, vieram para trabalhar para o autuado, e assim fizeram quando chegaram em Piedade de Caratinga/MG.

Pelas informações e depoimentos prestados pelos trabalhadores resgatados e pela quantidade de café colhido e armazenado nas áreas próximas aos secadores e terreiro de café, ficou claro que para executar todo aquele trabalho na lavoura do autuado, em vários dias que antecederam o início da ação fiscal, chegou a contar com o trabalho de mais de 50 (cinquenta) colhedores de café, o que é impossível não ser do conhecimento do empregador, pois ele mesmo era quem acompanhava e dirigia os serviços.

Nesse ponto, o [REDACTED] quando perguntado sobre quem teria colhido todo aquele café, disse que tudo tinha sido colhido por sua família e vizinhos, que trocam dias de serviço com eles.

Importa acrescentar que o empregador também se recusou a informar o endereço da casa (nome do Córrego) onde os empregados resgatados estavam alojados. Essa informação era de seu conhecimento, pois ele esteve na casa várias vezes antes que os trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

fossem encontrados pelos Auditores-Fiscais, inclusive foi o autuado um dos responsáveis por levá-los para lá na noite do dia 10/06/2022, data que eles chegaram a Piedade de Caratinga.

Desse modo, apesar de ter tido safristas trabalhando desde o início da colheita em situação de total informalidade, o autuado, em relação aos 5 (cinco) trabalhadores resgatados, além de deixar de prestar aos Auditores-Fiscais do Trabalho os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais, prejudicando parcialmente o andamento da ação fiscal, ainda prestou informações falsas aos Auditores, no intuito de impedir a sua responsabilização diante da infração cometida.

Portanto, o empregador descumpriu o regramento legal ao deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT, causando **EMBARAÇO** à fiscalização.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.402.098-6, capitulado no Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.3. 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.

Constatou-se que o empregador manteve os 5 (cinco) empregados sem os respectivos registros em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

O empregador desenvolve, junto com seu irmão [REDACTED] atividade de cultivo de café, CNAE 0134-2/00, na propriedade rural localizada no Córrego Rio Preto, zona rural de Piedade de Caratinga/MG, coordenadas geográficas 19°47'31.5"S e 42°02'26.8"W, e necessita de empregados, especialmente no período da safra, para fazer a colheita do café.

Os trabalhadores vieram do estado da Paraíba, através de contatos feitos por [REDACTED] que, como informado anteriormente, apesar de ser vereador na Câmara Municipal de Cumaru/PE (CNPJ 08.985.418/0001-07) desde 07/02/2022, faz a intermediação de mão de obra de trabalhadores da Região Nordeste para colheita de café na região de Piedade de Caratinga/MG. Apesar de a contratação ter sido feita naquele estado, nenhuma providência foi tomada para formalizar esses contratos de trabalho lá no seu início.

No curso desta ação fiscal, os registros foram feitos no nome de [REDACTED] que age como sócio na exploração dessa atividade. Contudo, os Auditores-Fiscais entenderam que o empregador principal é o autuado, Sr. [REDACTED] uma vez que ele é quem de fato gere e administra o empreendimento (contratou e pagava os trabalhadores com intermediação do [REDACTED] administrava a execução dos serviços e era identificado pelos trabalhadores como empregador).

Os 5 (cinco) trabalhadores executavam com pessoalidade serviços de natureza não eventual para o empregador, sob a dependência desse, com pagamento de salários, configurando a relação de emprego entre as partes, pois presentes todos os elementos nos termos do artigo 3º



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

A pessoalidade, bem como a execução dos serviços unicamente por meio de pessoas físicas, ficaram patentes pela forma com que os trabalhadores foram contratados e eram executadas as tarefas. Os empregados foram contratados em seu estado de origem, Paraíba, para trabalharem como safristas para o empregador na colheita do café safra 2022.

O Sr. [REDACTED] em decorrência da relação de confiança dispensada pelo empregador, foi o responsável, junto com o [REDACTED] pela indicação dos demais trabalhadores que atuavam na execução dos serviços para o Sr. [REDACTED]. Uma vez contratados, nenhum desses trabalhadores dispunha da possibilidade de se fazer substituir. Assim, restou claro o caráter de pessoalidade de tais contratações. Reitere-se que essas informações foram obtidas mediante declarações dos próprios trabalhadores e do irmão e sócio do empregador, Sr. [REDACTED].

Quanto à onerosidade, apurou-se que, embora não tenham sido apresentados recibos de pagamentos, esses foram feitos no curso do vínculo laboral, cujos valores variavam conforme a produção de cada colhedor de café. Nos depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que todos foram contratados para trabalharem como safristas na colheita de café, com salário calculado por produção (em média de R\$20 a R\$30,00 por saca de café colhido, dependendo da propriedade e das condições dos talhões). Nas palavras do trabalhador [REDACTED] a expectativa era "ganhar um bom dinheiro".

No que concerne à habitualidade, nos depoimentos dos envolvidos, declarações do [REDACTED] e também por outros elementos analisados pela fiscalização, verificou-se que os trabalhadores, embora não houvesse nenhum tipo de controle formal de jornada, prestaram serviço para esse empregador em regime de trabalho diário e contínuo, de segunda-feira a sábado, em jornada das 6h às 17h:30, em média.

Sabe-se que o contrato de safra é contrato por prazo determinado e que a sua duração, como o próprio nome já induz, dura pelo período da safra. Esses safristas trabalhavam, junto com vários outros que já haviam sido demitidos, durante a safra de café de 2022 para esse empregador.

A subordinação também ficou evidenciada, visto que todos os trabalhadores executavam as atividades sob o gerenciamento da produção diretamente por parte do [REDACTED] que, sob o comando do empregador, agia como intermediador de mão de obra, beneficiando-se financeiramente do fruto do trabalho desses empregados.

A contratação irregular dos obreiros, com a manutenção dos 5 (cinco) em situação de total informalidade, deixa-os fora do sistema de proteção previdenciário, essencial nas ocorrências de sinistros e para contagem do tempo de contribuição para aposentadoria, tolhendo seus direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos.

A situação é tão gravosa que levou o legislador pátrio a tipificá-la no Código Penal Brasileiro. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º do art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/7/2000, tipificando a conduta



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

de quem omite, nos documentos mencionados no § 3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as informações do nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão refere-se às informações devidas ao e-Social antes de se iniciar as atividades laborativas para o empregador.

Desse modo, o empregador manteve 5 (cinco) empregados sem os respectivos registros em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Importa lembrar que, no curso desta ação fiscal, o irmão e sócio [REDAZIDO] efetuou os registros desses empregados, o que não elide a infração.

Os empregados prejudicados são:

Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	Função
[REDAZIDO]					

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.016-0, capitulado no Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, anexo.

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

Constatou-se que o empregador prorrogou a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os safristas cumpriam jornadas das 6h até 17h30, com intervalo de 30min para descanso e alimentação, de segunda-feira a sábado. Desse modo, todos esses empregados cumpriam mais de 10h30min por dia, ultrapassando o limite de 2(duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Vale ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme dispõe o art. 7º, XIII, da CF/88.

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho em sobrejornada impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Desse modo, restou comprovado que o autuado prorrogou a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Empregados prejudicados: 1-

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.034-8, capitulado no Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.5. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Constatou-se que o empregador desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os safristas cumpriam jornadas das 6h até 17h30, com intervalo de 30min para descanso e alimentação, de segunda-feira a sábado. Desse modo, todos esses empregados cumpriam mais de 10h30min por dia, perfazendo mais de 60 (sessenta) horas por semana, ultrapassando, em muito, o limite de 44h semanais.

Vale ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme dispõe o art. 7º, XIII, da CF/88.

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho em sobrejornada impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.

Desse modo, restou comprovado que o autuado desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Empregados prejudicados: 1-

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.055-1, capitulado no Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

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

Constatou-se que o empregador deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

Os 5 (cinco) trabalhadores resgatados laboravam remunerados por produção. Contudo, o empregador pagava apenas o que era colhido pelos obreiros nos dias trabalhados, de segunda-feira a sábado, deixando remunerar o dia do descanso semanal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Durante as entrevistas e auditoria de documentos, restou comprovado também que esses empregados trabalharam em sobrejornada, cumprindo, em média, 10h30min por dia, com jornadas acima de 60h semanais, sem nenhum pagamento feito para remunerar essas horas extraordinárias.

Além de não efetuar o pagamento do descanso semanal remunerado e das horas extras, os valores devidos a título de horas extras não foram utilizadas para cálculo de seu reflexo no mesmo descanso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº 172, do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 172 – "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52".

Desse modo, restou comprovado que o autuado deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.409.070-4, capitulado no Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

9.1.7. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Constatou-se que o empregador efetuou descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Durante as entrevistas com os trabalhadores, tomada de depoimentos, declarações do empregador e de seu representante nesta ação fiscal, restou comprovado que foram objeto de descontos indevidos as despesas como as de aquisição de derriçadeiras, gasolina, lona, óleo dois tempos, botas, caneleiras, luvas, chapéus, garrafas térmicas, marmitas térmicas, gás, alimentos e produtos para a casa, todos adquiridos nos comércios da cidade. Os gastos eram em valores tão altos que, em algumas semanas, parte dos trabalhadores não teve nada para receber.

Assim, o empregador transferiu para os empregados os riscos da atividade econômica que são seus, nos termos do art. 2º da CLT. Ressalte-se que esses fatos foram relatados por todos os trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo sócio do empregador, Sr. [REDACTED]

Importa informar que junto com o pagamento das verbas rescisórias foi feita a devolução desses valores aos empregados prejudicados, o que não elide a infração.

Desse modo, o autuado efetuou descontos indevidos na remuneração dos cinco empregados resgatados, visto que não abrangidos pelas hipóteses legais, quais sejam, os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.409.096-8, capitulado no Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

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

Constatou-se que o empregador manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

Durante a auditoria, restou comprovado que entre os trabalhadores resgatados por estarem submetidos a situação análoga à de escravo, o empregador ora autuado manteve também o menor [REDAÇÃO] nascido em 27/09/2005, exercendo função de safrista na colheita de café desde 09/06/2022, com personalidade, habitualidade, subordinação e mediante pagamento de salário por produção.

O trabalho ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio é vedado para menores de 18 anos conforme item 81 da lista das piores formas de trabalho infantil - Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12/06/2008.

A Constituição Federal, em seu art. 7, XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). Tal restrição não é exclusiva do Brasil. A grande maioria dos países, amparados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), impõe limites de idade para contratação de trabalhadores, em razão dos prejuízos que o trabalho precoce pode ocasionar ao desenvolvimento das crianças e adolescentes, especialmente em atividades que apresentam inúmeros riscos à sua saúde e segurança, exigindo esforço físico intenso, com exposição a assédio moral e sexual, acidentes de trabalho e afastamento dos estudos.

O Decreto 6.481, de 12/06/2008, regulamentando os artigos 3º, "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), a qual descreve as atividades para as quais se proíbe o trabalho dos menores de 18 (dezoito) anos, figurando entre elas atividades correlacionadas com as desempenhadas pelo menor.

O item 81 da lista TIP veda o trabalho para menores ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio. Como prováveis riscos ocupacionais, repete exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio.

Já quanto aos prováveis riscos à saúde, traz intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação.

Em seu depoimento prestado em 12/08/2022, o menor declarou "Que está sentido dores no braço esquerdo e que está usando um gel para aliviar; Que sentia dores no corpo e que sofreu alguns arranhões nos membros inferiores, pois alguns locais de colheita eram escorregadios e íngremes; Que carregava os sacos de café da lavoura até a estrada;".

Desse modo, restou comprovado que o autuado manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

O afastamento do menor foi feito junto com os demais trabalhadores resgatados, com pagamento das verbas rescisórias em 15/08/2022.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.119-1, capitulado no Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

9.2.1. 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.

Constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento, tanto na frente de trabalho quanto no alojamento, de material necessário à prestação de primeiros socorros.

Ressalte-se que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, ergonômicos e acidentários, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por equipamentos de trabalho - derradeiras; acidentes e lesões provocadas por galhos da lavoura de café e ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões; contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor e radiação não ionizante proveniente da exposição solar, por realizarem continuamente atividades a céu aberto; desenvolvimento de distúrbios osteomusculares pelo grande esforço físico despendido, especialmente nos ombros, durante a colheita do café; além de quedas e outros tipos de acidentes.

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

Cumprе ressaltar que, conforme informações apuradas, inicialmente foram trazidos um quantitativo 14 trabalhadores da Paraíba para a colheita de café para o empregador em tela. Dessa forma, torna-se imprescindível não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente. Todavia, verificou-se, por meio de inspeção no alojamento e frente de trabalho, e entrevista com trabalhadores, que o empregador deixou de atender tal condição.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.078-0, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

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

Constatou-se o não fornecimento de equipamentos de proteção individual - EPI - adequados aos riscos aos quais os empregados estão expostos para exercer as atividades de colheita manual do café e com uso de derrigadeiras, tais como: botinas/calçados de proteção, luvas, óculos de proteção e protetores auditivos.

Questionados sobre o fornecimento de EPI, os trabalhadores informaram foram comprados botas e luvas no comércio da cidade, em uma conta autorizada por [REDACTED] que intermediava a mão de obra, mas que era posteriormente descontado dos respectivos salário por produção dos trabalhadores.

Saliente-se que a ausência de tais equipamentos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos à que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades, tais como risco queda no terreno acidentado, riscos de escoriações e corte decorrente dos galhos da lavoura de café, e a exposição a ruído decorrente da utilização de derrigadeira, entre outros.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.409.079-8, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SÉPRT/ME nº 22.677/2020, anexo.

9.2.3. Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.

Constatou-se que o empregador deixou de fornecer aos trabalhadores dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos das atividades de colheita de café.

O item 31.6.2 da NR-31 determina: "31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal: a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas;"

Questionados sobre o fornecimento de EPI e dispositivos de proteção, os trabalhadores informaram foram comprados botas e luvas no comércio da cidade, em uma conta autorizada por [REDACTED] – que intermediava a mão de obra, mas que era posteriormente descontado dos respectivos salário por produção dos trabalhadores.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em tela exigiam o fornecimento de dispositivos de proteção pessoal, podendo ser citados, a título de exemplo, chapéus ou bonés com proteção da nuca, entre outros.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Assim, não tendo o empregador cumprido sua obrigação legal de fornecer dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, nos termos do dispositivo acima transcrito, resta configurada a irregularidade em tela.

Ressalte-se que a ausência de tais dispositivos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos à que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.080-1, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.4. 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.

Constatou-se que o empregador deixou 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.

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que, no local de trabalho não tinha banheiro e que tinham que fazer suas necessidades fisiológicas matto, no meio do cafezal. Durante inspeção na lavoura de café do ora autuado, onde os trabalhadores realizaram a colheita de café, a equipe de fiscalização pode verificar que não havia no local nenhuma instalação sanitária, nem fixa nem móvel.

Assim, restou demonstrado o empregador não atendeu ao que estabelece a Norma, de modo que os trabalhadores eram obrigados a utilizar a vegetação próxima para satisfazerem suas necessidades de excreção. Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade, e, ainda, sujeitava os trabalhadores a contaminações diversas, também os expunha a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido o contato com vegetação, insetos e animais no local.

A ausência de lavatório com água limpa não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que pode contribuir para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

Portanto, vê-se que os empregados estavam privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com fezes humanas que, em vez de terem destinação adequada em sistema de esgoto ou fossa, ficavam expostas no entorno de seus locais de trabalho, favorecendo a presença de insetos vetores de doenças e a ocorrência de contaminação dos obreiros por doenças de veiculação oro-fecal, como as causadas por enterobactérias patogênicas, poliovírus, enterovírus, vírus da hepatite A, entre outros.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.081-0, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

9.2.5. 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.

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, 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.

Dispõe a Norma Regulamentadora 31 - NR-31: "31.17.4.1 Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) ter 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."

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que, no local de trabalho realizavam suas refeições em marmitas que levavam do alojamento, sentados no chão entre os pés de café. Durante inspeção na lavoura de café do ora autuado, onde os trabalhadores realizaram a colheita de café, a equipe de fiscalização pode verificar que não havia no local nenhuma estrutura destinada a oferecer condições de higiene, conforto ou proteção aos trabalhadores contra intempéries na ocasião da realização de sua refeição. Tal condição obrigava os trabalhadores a realizarem suas refeições sentados no chão, configurando a presente infração.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.083-6, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.6. Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou derriçadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.

Constatou-se que o empregador deixou de promover treinamento a todos os operadores de derriçadeiras para utilização segura desta máquina.

O item 31.12.46.1 da NR-31 estabelece que o empregador rural ou equiparado deve promover, a todos os operadores de derriçadeira, treinamento semipresencial ou presencial para utilização segura destas máquinas, com carga horária mínima de 4 (quatro) horas e conforme conteúdo programático relativo à sua utilização constante no manual de instruções.

Durante inspeção, verificou-se que os trabalhadores, cujos nomes seguem em relação abaixo trabalhavam na colheita de café com utilização de derriçadeiras manuais. Questionados se haviam recebido treinamento para manuseio e operação da máquina em questão, antes ou depois do início de suas atividades, todos os empregados responderam negativamente, restando configurada a presente infração.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Ressalte-se que a ausência de treinamento direcionado a utilização segura da máquina, amplia a possibilidade de acidentes, seja pela utilização fora de suas especificações, realização de intervenções para pequenas manutenções ou mesmo durante as atividades de abastecimento, ocasionando riscos de acidentes. No caso das derrigadeiras, importante destacar os riscos provenientes da vibração e ruído elevados, com informações aos operadores sobre a forma de minimizar estes riscos e os malefícios que sua exposição pode causar na saúde dos empregados.

Compre destacar que as derrigadeiras foram adquiridas por intermédio de [REDAÇÃO] intermediador de mão de obra, conforme já descrito anteriormente, para serem descontadas a cada pagamento realizado aos trabalhadores, assim como todo o gasto com os combustíveis utilizados no período.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.084-4, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.12.46, alíneas "a", "b" e "c", e 31.12.46.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.7. 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.

Constatou-se que o empregador deixou de providenciar a realização dos exames médicos admissionais dos trabalhadores, descumprindo exigência legal constante da NR 31. Não foram realizados nem o exame clínico, nem exames complementares. Os trabalhadores afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de iniciarem suas atividades laborais, nem esclarecidos sobre a existência, ou não, de riscos ocupacionais específicos de suas atividades.

Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado e utilização de máquinas, como a derrigadeira, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuísem.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.085-2, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.8. 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.

Constatou-se que o empregador deixou de adotar as providências necessárias para elaboração e implantação do Programa de Gerenciamento dos Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, previsto na NR-31, que seria o norteador das ações preventivas cabíveis nas situações de risco avaliadas durante as fases preliminares de avaliação. O empregador deixou de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

providenciar a avaliação dos riscos ocupacionais bem como de adotar medidas no sentido de eliminar ou minimizar os riscos ocupacionais existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Dentre os riscos ocupacionais da atividade, destacam-se os seguintes:

- Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos tais como derrçadeiras, radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto, vibração proveniente do utilização das derrçadeiras.- Riscos químicos: gasolina, óleos e graxas, no abastecimento e manutenção de derrçadeiras (gasolina contém benzeno, substância altamente tóxica).

- Riscos ergonômicos: movimentação manual dos galhos para a retirada dos frutos, que demanda o uso excessivo de força muscular, adoção de posturas nocivas, como inclinação e rotação do tronco e elevação de braços acima da linha dos ombros, a par de alta repetição de movimentos com risco de aquisição de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT. Cumpre mencionar, ainda, que a intensidade dos esforços físicos possuía relação direta com a o sistema de remuneração por produção.

- Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros), quedas e lesões provocadas por materiais ou objetos escoriantes ou vegetais.

Além disso, os trabalhadores sequer haviam sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, não receberam treinamentos para operação de derrçadeiras, não dispunham de materiais de primeiros socorros e nem mesmo recebiam EPIs específicos aos riscos (ementas cujas as omissões do empregador foram consideradas em autos de infrações específicos), o que demonstra, mais uma vez, que nenhuma ação de segurança e saúde foi adotada pelo empregador.

Cumpre destacar que o empregador foi notificado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para apresentar, dentre outros documentos, o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, contendo no mínimo o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação.

De acordo com o item 31.3.1 da NR-31, o empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

No entanto, o empregador, apresentou o seu PGRTR com data de elaboração posterior ao início das atividades dos trabalhadores - em 15/07/2022, como indicado nas páginas 1 e 105, sendo que os trabalhadores foram contratados em 09/06/2022 e iniciaram os trabalhos na colheita de café, na propriedade rural do ora autuado, em 13/06/2022 - demonstrando ter deixado de atender ao item 31.3.1, bem como a opção prevista no item 31.3.1.1.

Ressalte-se que trata-se de infração insanável em relação ao passado já consumado, uma vez que as providências corretivas tomadas pelo empregador se revelam inócuas com efeito de sanar a infração legal já praticada e consumada, sendo que os riscos a que os trabalhadores estiveram expostos não podem ser desfeitos, não afastando assim a autuação administrativa.

Ademais, o PGRTR apresentado foi elaborado sem considerar os 14 (quatorze) trabalhadores migrantes da Paraíba, dentre os quais os 5 (cinco) trabalhadores resgatados, conforme quantitativo informado no quadro constante na página 4 do Programa. Corroborá com tal situação o fato de não terem sido identificados no PGRTR, para a função exercida por



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

eles – safristas da colheita de café, os riscos provenientes da vibração e ruído gerados pela utilização de derriçadeira.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.409.086-1, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.9. Manter locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.

Constatou-se que o empregador manteve locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.

Não havia no alojamento nenhuma mesa e nenhuma cadeira. Não havia vasilhame nem armário para guarda dos alimentos. Na cozinha existente no alojamento havia somente um fogão, um botijão de gás, uma geladeira e um tablado, improvisado pelos próprios trabalhadores, sobre o qual eram mantidos os alimentos a serem preparados.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.984-6, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.6 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.10 Deixar de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.

O alojamento dos trabalhadores, quando chegaram da Paraíba, não possuía chuveiro instalado. O chuveiro encontrado no alojamento no dia da visita de inspeção foi comprado e instalado pelos trabalhadores.

Cabe salientar que em Piedade de Caratinga o clima, durante os meses em que os trabalhadores permaneceram alojados, é bastante frio.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.985-4, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.3.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.11 Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de local para refeição e lavanderia. Não havia no alojamento local para refeição adequado e lavanderia.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.986-2, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 20.677/2020, anexo.

9.2. 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.

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.

O empregador não forneceu aos trabalhadores garrafas térmicas para o consumo de água nas frentes de colheita do café. A garrafa térmica é fundamental para que os trabalhadores, que realizavam atividades de exigência física durante todo o dia, tivessem água fresca e em condições higiênicas durante a jornada de trabalho. Algumas garrafas térmicas encontradas no alojamento, no dia da visita de inspeção, foram adquiridas pelos trabalhadores.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.987-1, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.13 Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

Constatou-se que o empregador deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

O empregador não forneceu nenhuma roupa de cama para os trabalhadores. Todas as roupas de cama utilizadas pelos trabalhadores foram trazidas desde a Paraíba ou adquiridas, por eles, no comércio de Piedade de Caratinga.

Cabe salientar que os trabalhadores vieram de região de clima tropical e que em Piedade de Caratinga o clima, durante os meses em que permaneceram alojados, é bastante frio.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.988-9, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.14 Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.

Constatou-se que o empregador manteve dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.

O alojamento em que os trabalhadores se encontravam possuía somente uma cama de casal. O empregador não forneceu colchão. Havia, no dia da visita de inspeção, colchões, comprados pelos trabalhadores, dispostos no chão. Não havia nenhum armário e nenhum recipiente para a coleta de lixo.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.408.989-7, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f",



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

"g", "h" e "i" e 31.17.6.1.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020, anexo.

10. CONCLUSÃO

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803, deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar 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:

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.”*

No caso concreto, observa-se claramente o cometimento contra o empregado de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às condições degradantes de trabalho e a jornadas exaustivas.

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 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)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, que se observará 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 primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre 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, com firmeza, 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 segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.*”.

Destaca-se pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar 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. Privar-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 e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 5 (cinco) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal.

Pela gravidade dos fatos relatados, propomos o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Governador Valadares/MG, 30 de setembro de 2022.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]