



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

## **RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**



**PERÍODO**  
**18/06/2023 à 30/06/2023**



**OPERAÇÃO N.º 310/2023**  
**LOCAL DA PRESTAÇÃO SERVIÇOS: Londrina – PR**  
**COORDENADAS GEOGRÁFICAS: 23°23'09.6"S 51°06'04.2"W**  
**ATIVIDADE: Fabricação de vassouras**  
**CNAE: 3291-4/00**

**VOLUME I/I**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

**SUMÁRIO**

<b>EQUIPE .....</b>	<b>4</b>
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR .....</b>	<b>5</b>
<b>2.DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....</b>	<b>7</b>
<b>4. DA AÇÃO FISCAL .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 Das informações preliminares, localização do estabelecimento e atividade econômica .....</b>	<b>10</b>
<b>5. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....</b>	<b>11</b>
<b>6. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS ENCONTRADAS DURANTE A AÇÃO FISCAL .....</b>	<b>14</b>
<b>6.1- Da Informalidade na Contratação de Trabalhador .....</b>	<b>14</b>
<b>6.2 -Do descumprimento de outras obrigações em decorrência da informalidade .....</b>	<b>18</b>
<b>7. DAS IRREGULARIDADES REFERENTES À GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO .....</b>	<b>18</b>
<b>8. DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO .....</b>	<b>19</b>
<b>9. CONCLUSÃO .....</b>	<b>39</b>



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

**ANEXOS**

- 1) **Notificação para Adoção de Providências**
- 2) **Notificação para Apresentação de Documentos**
- 3) **Termo de Declaração do Empregador**
- 4) **Planilhas de Cálculos Rescisórios**
- 5) **Termo de Ajuste de Conduta firmado com o MPT e ATA de Audiência**
- 6) **Guia do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado**
- 7) **Cópias dos Autos de Infração Lavrados**

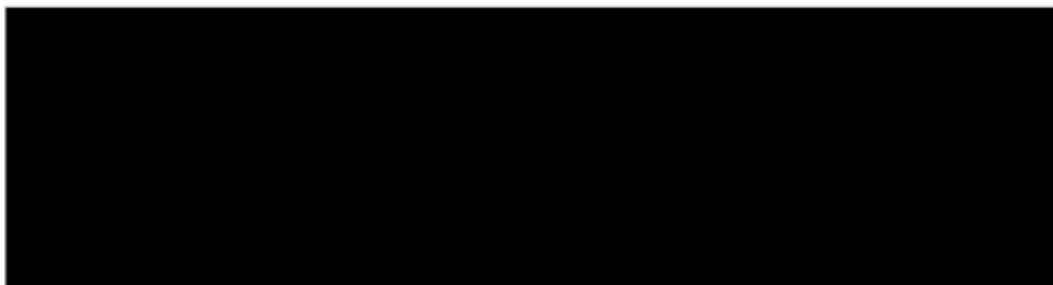


**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

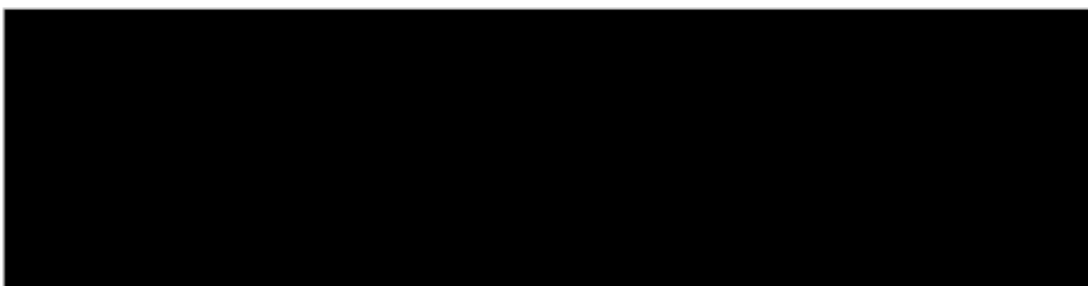
**EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**Auditores-Fiscais do Trabalho**

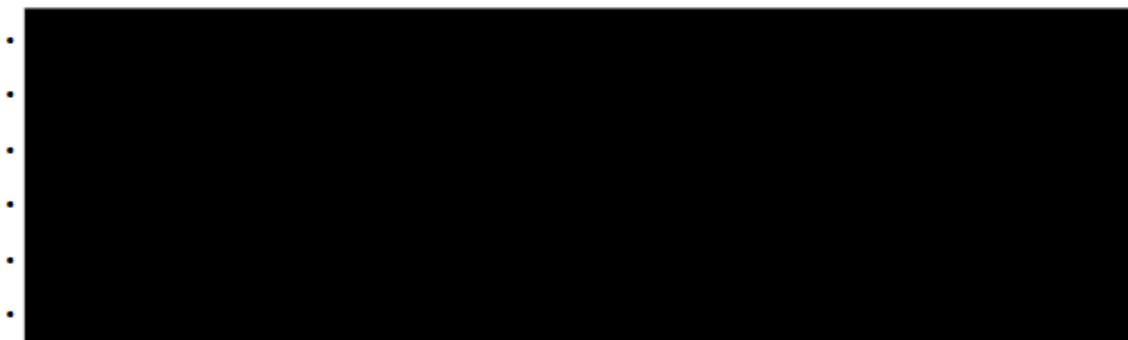


**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA**

**POLÍCIA FEDERAL**





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

**1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

**NOME:** [REDAZIDA]

**CPF:** [REDAZIDA]

**CEI:**

**CNAE:** 3291-4/00 – Fabricação de vassouras.

**Telefone:** [REDAZIDA]

**LOCAL DA FISCALIZAÇÃO:**

Sítio Água do Pirá, Avenida João da Rocha Loures, km 2, Usina Três Bocas, Londrina /PR

**TRABALHADORES ALCANÇADOS:** 01

**TRABALHADORES RESGATADOS:** 01

**ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA:** [REDAZIDA]



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

**2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	01
Registrados durante ação fiscal	01
Empregados em condição análoga à de escravo	01
Resgatados - total	01
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado	01
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	00
Valor bruto das rescisões e salários atrasados <b>(1) vide obs.</b>	00
Valor líquido recebido (Conforme TAC em anexo)	<b>R\$30.000,00</b>
FGTS/CS recolhido (o FGTS será feito o levantamento, no caso de não recolhimento)	<b>R\$00,00</b>
Previdência Social recolhida	<b>R\$00,00</b>
Valor Dano Moral Individual	<b>R\$00,00</b>
Valor/passagem e alimentação de retorno	<b>R\$00,00</b>
Número de Autos de Infração lavrados	21
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



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

Constatado tráfico de pessoas	<b>Não</b>
-------------------------------	------------

**Obs.(1)** Pela auditoria foram feitas duas planilhas, uma sem considerar a prescrição que foi entregue ao empregador, com valor Bruto de R\$502.476,33. Foi elaborada outra considerando a prescrição quinquenal com valor bruto de R\$82.364,33.

### 3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	225676613	0017752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
2	225676630	0000051	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.	Art. 29, caput da CLT.
3	225676648	0013986	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.
4	225676656	0014087	Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.
5	225676664	0014079	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.
6	225676681	0013870	Deixar de conceder ao empregado férias anuais a que fez jus.	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	225676711	0011908	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). REF. 2018	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º do Decreto nº 76.900, de



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

				23.12.1975.
8	225676729	0011908	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). REF. 2019	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º do Decreto nº 76.900, de 23.12.1975.
9	225676745	0011908	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). REF. 2020	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º do Decreto nº 76.900, de 23.12.1975.
10	225676753	0011908	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). REF. 2021	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º do Decreto nº 76.900, de 23.12.1975.
11	225676761	0021822	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). REF. 2022	Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 163 do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021.
12	225698200	2310147	Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
13	225698218	2310236	Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios de alojamentos.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
14	225698226	2310155	Permitir o uso de áreas de vivência para fins diversos a que se destinam em desacordo com as condições previstas no item 31.17.2.1 da NR 31, e/ou permitir o armazenamento de materiais	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2.1, alíneas "a", "b" e





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

			ou produtos em dependências de áreas de vivência não utilizadas pelos trabalhadores gerando riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e/ou restringindo o seu uso.	"c", e 31.17.2.1.1 da NR-31, com redação.
15	225698251	1318764	Deixar de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente, ou proporcionar capacitação aos trabalhadores em exposição direta em desacordo com a modalidade, carga horária, conteúdo programático e/ou responsabilidade técnica estabelecidos na NR 31, ou deixar de complementar ou de realizar novo programa de capacitação conforme previsto no item 31.7.5.3 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.7.5, 31.7.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", 31.7.5.2 e 31.7.5.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
16	225698269	1318241	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.
17	225698285	1318683	Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal e/ou deixar de orientar o empregado sobre o uso dos EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.6.4 e 31.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
18	225698293	1318349	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,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

				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.
19	225698315	1318721	Permitir a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins, incluindo as respectivas tampas, e/ou permitir a armazenagem de embalagens vazias ou cheias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido na bula do fabricante.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.7.3, alíneas "h" e "i", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
20	225698323	0017272	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.
21	225698331	0009784	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.

#### 4. DA AÇÃO FISCAL

##### 4.1 - Das informações preliminares, localização do estabelecimento e atividade econômica

Na data de 20/06/2023, teve início ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, composto por 3 (três) Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) motorista oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); 1 (um) Procurador do Trabalho; 1 (um) Agente de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho; 1 (uma) Defensora Pública Federal e 6 (seis) Agentes da Polícia Federal; na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002, art. 30, § 3º, no estabelecimento rural conhecido como Sítio Água do Pirá, localizado na Rodovia João da Rocha Loures, km 2, Bairro Usina Três Bocas, no município de Londrina/PR, com coordenadas geográficas 23º23'09.6"S 51º06'04.2"W (-23.3859950, -51.1011800), explorado economicamente pelo empregador supra qualificado. A inspeção física no local ocorreu na data supracitada e a ação ainda está em curso, na modalidade auditoria-fiscal mista,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

conforme permissivo do art. 30, § 3º, do Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002 – Regulamento da Inspeção do Trabalho.

No dia da inspeção, o GEFM verificou que havia um trabalhador, Sr. [REDACTED] no local trabalhando como ajudante na fabricação de vassouras artesanais e permanecia alojado na propriedade no mesmo galpão no qual era realizada a atividade laboral.



Foto- Matéria Prima e Vassouras produzidas no local.

O empregador, Sr. [REDACTED] estava no local durante a inspeção, informou à equipe que a propriedade rural possuía cerca de 5 alqueires que pertenciam a 8 irmãos, nela anteriormente plantava a vassoura de palha para a produção das vassouras, mas atualmente a única atividade e a fabricação artesanal das vassouras, adquirindo a palha por quilo de outros produtores e os cabos em milho no município de Telémaco Borba/PR. A equipe reduziu a termo as declarações do Sr. [REDACTED] e verificou as condições do local no qual estava alojado o trabalhador, Sr. [REDACTED] e ao final informou que a situação do trabalhador não poderia permanecer.

## **5. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA**

Realizou-se inspeção física no estabelecimento rural conhecido como Sítio Água do Pirá, localizado na Rodovia João da Rocha Loures, km 2, Bairro Usina Três Bocas, no município de Londrina/PR. Chegando ao local a equipe do GEFM – Grupo Especial de Fiscalização Móvel constatou a existência de duas edificações próximas, sendo que uma servia como residência do empregador, Sr. [REDACTED], que ali residia com sua esposa. Em outra edificação havia um galpão em que eram fabricadas as vassouras e com divisão para servir como alojamento ao trabalhador encontrado no local Sr. [REDACTED]



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto do barracão em que eram fabricadas as vassouras e do lado direito havia o alojamento do trabalho

A equipe se dividiu, então um auditor fiscal juntamente com a Defensora Pública foram conversar com o trabalhador. A princípio, por tratar-se de pessoa com deficiência auditiva, houve uma certa dificuldade de comunicação. No entanto, após serem informados que o trabalhador sabia ler muito bem, através de uma folha de papel foram feitas perguntas ao empregado, sobre sua relação de emprego e as condições de trabalho e alojamento.

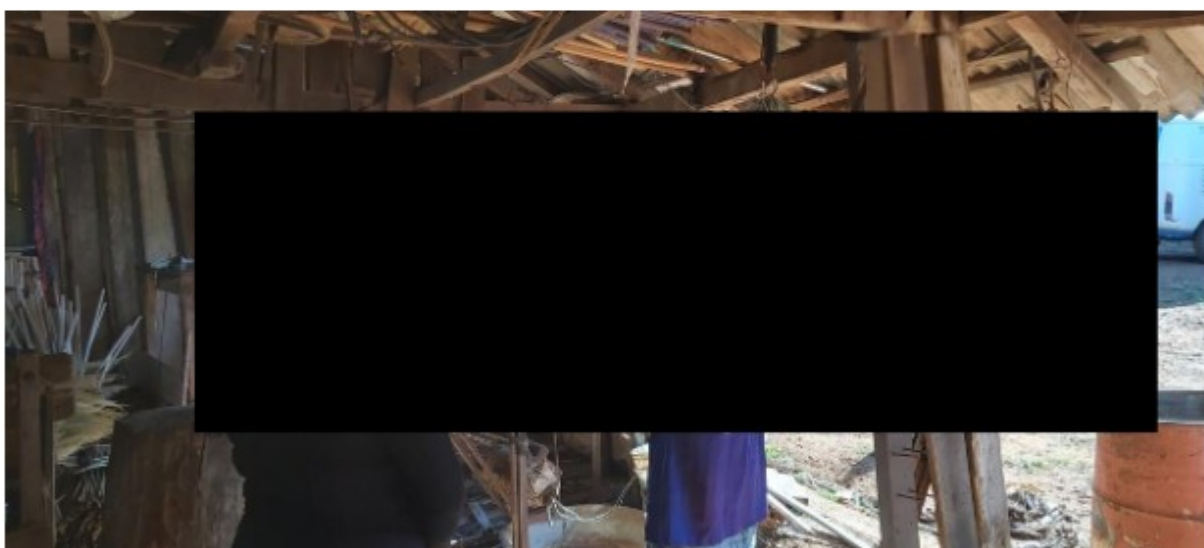


Foto- Entrevista com o trabalhador.

Outros dois auditores foram de imediato à chegada conversar com o empregador, que teve sua declaração lavrada a termo. O empregador não refutou em informar todas as condições existentes no local e a forma como foi contratado o trabalhador, colaborando com a fiscalização.

Finalizada a inspeção e entrevista, a Inspeção do Trabalho concluiu que o trabalhador encontrado na propriedade rural estava submetido a condições degradantes de trabalho e vida,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

conforme descrição minuciosa contida nesse relatório e não poderia permanecer naquele local. A Defensora Pública que participava da equipe do GEFM fez contato com o CREAS- Conselho Regional de Assistência Social do Município de Londrina- PR que já tinha conhecimento do caso que informou que possuía um local para acolhimento do trabalhador, no entanto, a disponibilidade seria para o dia seguinte.

Em observância ao art. 2º-C da Lei n.º 7.998, de 1990, tendo em vista a constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, a Auditoria Fiscal do Trabalho notificou o empregador por meio do Termo de Notificação para Adoção de Providências N.º 358479200623/01 para tomar às suas expensas, as providências constantes do artigo 33 da INSTRUÇÃO NORMATIVA 02 DE 08-11-2021. Ou seja, o empregador foi notificado sobre a caracterização do trabalho análogo ao de escravo e das providências necessárias ao pagamento das verbas rescisórias, com data marcada para o dia 21 de junho de 2023 às 10:00 horas no Edifício Palhano Premium, Av. Me. Leônia Milito, 1377, 20.º andar, Bela Suíça.

Considerando a degradância do alojamento em que estava o senhor [REDACTED] e tendo em vista o tardar do horário, com a concordância do empregador, ele foi ainda no dia 20 de junho deslocado para um local na residência do empregador para ficar até o dia seguinte, quando o serviço especializado da assistência social da cidade de Londrina-PR vinha até a residência para acompanhar o trabalhador a um local específico, previamente arranjado, onde ficaria hospedado e alimentado até que fosse encontrado uma solução definitiva para o caso.

O empregador foi devidamente notificado, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) n.º 358479200623/01 a apresentar os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal e a comparecer no dia 21-06-2023 às 10:00 horas na sede da Procuradoria do Trabalho de Londrina, sito no Edifício Palhano Premium, Av. Me. Leônia Milito, 1377, 20.º andar, Bela Suíça.

No dia seguinte (21-06-2023) logo pela manhã, os membros do GEFM – Grupo Especial de Fiscalização Móvel, juntamente com a equipe da assistência social vieram até o local, e acompanharam o senhor [REDACTED] até o local que seria alojado e devidamente avaliado suas condições de saúde. Observo que o trabalhador já estava com seus poucos pertences arrumados, e não houve resistência em acompanhar a equipe ao seu novo local, pelo contrário. Ele foi levado até o Asilo São Vicente de Paulo de Londrina, localizado na Avenida Madre Leônia Milito, 499, Bela Suíça, Londrina/PR. Lá foi recepcionado pela equipe especializada do local, que avisou que iria passar por avaliação médica, corte de cabelo e o necessário para seu bem-estar.

No dia 21/06/2023, às 10:00 horas o empregador Sr. [REDACTED] compareceu ao local indicado e não apresentou os documentos solicitados na NAD - Notificação para Apresentação de Documentos. Ele foi renotificado no verso da NAD a enviar via correio eletrônico os documentos notificados e não apresentados até o dia 27-06-2023 às 18horas. A planilha de cálculos rescisórios foi entregue ao empregador no início da reunião.

Na mesma audiência no dia 21 de junho de 2023, na Procuradoria do Trabalho em Londrina/PR, na presença da equipe de auditores-fiscais do trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria Pública da União, o empregador Sr. [REDACTED] reconheceu o trabalho do seu empregado [REDACTED] nos últimos trinta anos. Inclusive assinou um TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, reconhecendo o vínculo empregatício com o trabalhador



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

no período de 20/06/1993 a 20/06/2023, com salário de R\$1.320,00 (mil, trezentos e vinte reais), se comprometendo a efetuar o registro do trabalhador, no prazo de 05 (cinco) dias uteis a partir da data do recebimento da notificação do auto de infração. Se compromete também a efetuar o pagamento das verbas trabalhistas ao empregado, conforme acordado no TAC. Foi lavrada a ATA da reunião.

Também foram feitas gestões com a assistência social do CREAS já citado para que se lograsse a abertura de uma conta em banco para o trabalhador para que fossem depositados valores relacionados aos valores rescisórios que deveria receber.

Na data de 21 de junho de 2023 foi emitida a guia de seguro-desemprego do trabalhador resgatado pela equipe fiscal, conforme abaixo:

<b>NOME DO TRABALHADOR</b>	<b>Nº DA GUIA</b>
1	

## **6. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS ENCONTRADAS DURANTE A AÇÃO FISCAL**

### **6.1- Da Informalidade na Contratação de Trabalhador**

As diligências de inspeção do GEFM na propriedade do administrado acima qualificado permitiram constatar, por meio de entrevista com o trabalhador e empregador, notificação para apresentação de documentos e consulta aos sistemas disponíveis à Inspeção do Trabalho, a existência de 01 (um) trabalhador em plena atividade e na mais completa informalidade, ou seja, sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configurou infração do empregador ao art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.

O empregador desenvolvia atividade de produção de vassouras artesanais, produzindo uma média de 120 (cento e vinte) vassouras por semana. Para desenvolver a atividade o empregador se utilizava da mão-de-obra do trabalhador

As atividades eram dirigidas pelo patrão que também trabalhava na produção de vassouras, inclusive morava no local com sua esposa

Para desenvolver suas atividades, o empregador contratou o trabalhador que foi alojado em uma edificação de alvenaria coberta com telhas de fibrocimento situada contígua ao galpão que se produzia as vassouras. Referido alojamento possuía uma cama de solteiro e servia também de depósito de materiais, inclusive, foi encontrado galões de agrotóxico no local. Os mantimentos usados na alimentação do trabalhador são comprados pelo empregador.

O trabalhador foi encontrado pela equipe de inspeção em plena atividade na propriedade rural, carregando um feixe de ramas para confecção de vassouras. A princípio, por tratar-se de pessoa com problemas auditivos teve dificuldade de expressão perante as perguntas da auditoria



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

do trabalho. No entanto, após a informação que ele sabia ler muito bem, foi feito perguntas por meio de uma folha de papel, ao que o mesmo declarou à auditoria que estava no local há pelo menos uns 30 anos, e ajudava o senhor [REDACTED] a fazer vassouras, tirando as palhinhas das ramas e costurando com agulha e faca, cuidava da plantação da propriedade, aplicava veneno nas bananeiras com pulverizador e que não recebia pagamentos por isso, apenas pequenos valores quando pedia para comprar peixe, pois gostava de preparar peixe comprado vivo de um pescueiro próximo ao local. Que trabalhava de manhã e à tarde, no horário das 7:00 às 16:00 horas com uma hora de intervalo de almoço. Afirmou ainda que nunca foi registrado como empregado e tampouco tirou férias, nem recebeu decimo terceiro salário. Assim o trabalhador contava somente com a venda de sua força de trabalho para garantir a subsistência e dependia do empregador para se manter no sítio. Tais afirmações foram confirmadas pelo empregador que prestou depoimento perante a Auditoria Fiscal do Trabalho.

Em sua declaração à auditoria, o empregador, Sr. [REDACTED] afirmou: "(...) QUE para a fabricação de vassouras realiza parte do serviço e necessita de um ajudante; QUE costumava entregar vassouras para venda no mercado de Shangrilá, localizado no centro de Londrina/PR; QUE isso faz trinta anos, quando ainda seu pai administrava o barracão de vassouras; QUE em uma ocasião em que entregava vassouras no referido mercado, notou que era observado por um rapaz de cerca de vinte e sete anos, o qual aparentava estar com fome; QUE tentou falar com o rapaz, mas o mesmo não escutava; QUE gesticulou perguntando se o mesmo estava com fome; QUE comprou um lanche para o rapaz; QUE o rapaz se chama [REDACTED] QUE após ele comer o lanche, perguntou por meios de sinais se ele gostaria de segui-lo até o sítio do DECLARANTE para morar consigo; QUE o rapaz concordou; QUE perguntou se o rapaz sabia fazer comida e lavar roupa, sendo respondido que sim; QUE consegue se comunicar com o rapaz gesticulando enquanto o mesmo lhe responde escrevendo; QUE o rapaz também fala, mas só não escuta; QUE o rapaz via o DECLARANTE fazer vassouras e começou a fazer também; QUE o trabalho desenvolvido pelo [REDACTED] de tirar as palhinhas das ramas da vassoura; QUE o pai do DECLARANTE não pagava pela ajuda de [REDACTED] apenas recebia moradia, comida e água; QUE desde que o DECLARANTE assumiu a condução do barracão de vassoura, continuou a dar moradia, comida e água a [REDACTED] QUE não fizeram o registro de [REDACTED] como funcionário, pois acredita que para isso teria de abrir firma; QUE não tem capacidade de registrar [REDACTED] e pagar-lhe férias e décimo terceiro; QUE não há pagamento em dinheiro a [REDACTED] pois ele nem quer; QUE já deu dinheiro a [REDACTED] o qual guardava o dinheiro; QUE em uma oportunidade viu o dinheiro guardado ser descartado, pois a moeda mudou e [REDACTED] sequer gastou o dinheiro; QUE nunca combinou fazer qualquer pagamento a [REDACTED] QUE [REDACTED] não sabe lidar com dinheiro; QUE a moradia fornecida a [REDACTED] consiste em um cômodo junto ao barracão de vassoura; QUE o cômodo é feito de alvenaria não muito bem acabado, sem reboco, com os tijolos à vista; QUE o piso é de cimento sem acabamento; QUE a cobertura é de Eternite; QUE o cômodo é grande onde se guardam ferramentas e o [REDACTED] junto; QUE no cômodo tem banheiro, geladeira, televisão; QUE o banheiro tem água quente; QUE no cômodo também tem muita roupa doada e ele; QUE levou ontem outro colchão a [REDACTED] pois o anterior estava meio baixo; QUE a água do local



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

é de mina, que chega através de bomba que o próprio [REDACTED] liga; QUE não é feito tratamento na água, mas a Prefeitura vem de vez em quando e faz exames e diz que está tudo certo; QUE perguntado se tem um comprovante de potabilidade da água, diz que não tem; QUE a mina é lacrada; QUE a cada três meses lava a caixa d'água para não dar problema, pois também utiliza a mesma água; QUE a alimentação fornecida a [REDACTED] consiste do que ele mesmo pede; QUE fornece pão, salsicha, mortadela, frango, carne de boi de panela picada, óleo, sal, feijão, farinha de trigo, fubá, e os temperos; QUE não cobra nenhum valor referente a moradia ou alimentação fornecidas a [REDACTED]; QUE [REDACTED] além de tirar as palhinhas para a fabricação de vassouras, ajuda no trato dos frangos da propriedade rural;(…)”; “(…) ; QUE [REDACTED] utiliza facão para cortar a ponta das vassouras; QUE na plantação de mandioca, [REDACTED] utiliza enxada; QUE [REDACTED] planta mandioca para o DECLARANTE e para si mesmo; QUE todas essas ferramentas foram entregues a [REDACTED] pelo DECLARANTE, gratuitamente para realização das atividades; QUE dá algum dinheiro a [REDACTED] apenas quando esse quer comprar peixe; QUE às vezes [REDACTED] é enganado no mercado quanto ao troco a ser recebido; QUE o DECLARANTE não gosta que [REDACTED] vá comprar peixe, pois o mesmo às vezes encontra pessoas desonestas; QUE o DECLARANTE também tem medo de [REDACTED] ser atropelado, pois é surdo, e há pessoas bêbadas na estrada; QUE [REDACTED] trabalha do jeito que quer, menos no sábado e domingo; QUE [REDACTED] não tem horário certo para trabalhar; QUE às vezes [REDACTED] trabalha inclusive de madrugada; QUE às vezes acorda mais tarde; QUE é muito trabalhador e tem de pedir para ele parar de trabalhar; QUE acredita que [REDACTED] trabalha por cinco até sete horas por dia; QUE o DECLARANTE fornece luvas, botina, boné e blusa para ele trabalhar; QUE o serviço que [REDACTED] faz não tem perigo nenhum;(…)”.

Cruzando as informações prestadas pelo empregador Sr. [REDACTED] e o empregado [REDACTED] restou claro que o trabalhador foi admitido no local há trinta anos aproximadamente, quando foi trazido para morar e ajudar na fábrica de vassouras. O empregador salientou que o empregado à época dos fatos tinha cerca de vinte e sete anos. Atualmente o trabalhador tem cinquenta e nove anos, ou seja, efetivamente está no local há aproximadamente trinta anos. Primeiramente o pai do atual empregador administrava a fábrica de vassouras e não fazia pagamentos ao Sr. [REDACTED] apenas fornecia moradia e alimentação, apesar do mesmo laborar no local. O sr. [REDACTED], quando assumiu a direção da fábrica continuou no mesmo “modus operandi” do seu pai, ou seja, fornecia ao trabalhador [REDACTED] apenas moradia e alimentação. É certo que em algum momento dessa prestação laboral houve pagamentos em dinheiro, mas ele foi cessado como o próprio empregador afirma tendo em vista que o empregado “não sabe lidar com dinheiro”.

Salienta-se que não foi solicitada ao empregado, e em nenhum momento da prestação dos serviços, a apresentação de documentos para a efetivação do registro do contrato de trabalho, o que demonstrou a vontade inequívoca de mantê-lo na informalidade. Não havia qualquer informação do vínculo de trabalho nos sistemas oficiais, como no FGTS e no Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Em suma, tratava-se de proprietário rural que não possuía histórico de contrato de trabalho formal em





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

seu estabelecimento rural. Não se via, na relação de emprego, o mínimo resquício de preservação do valor social do trabalho.

Somado a isso, o empregador alojou o trabalhador em condições precárias no interior da propriedade rural, onde dormia em um cômodo feito de alvenaria, sem reboco, com os tijolos das paredes tortas à vista, com piso de cimento sem acabamento e a cobertura empenada de telhas de fibrocimentos, localizado ao lado da área destinada à fabricação de vassouras, sob um mesmo galpão. Tal cômodo era utilizado pelo empregado como alojamento e local para preparo de alimentos e estava situado ao lado da sede da propriedade. No mesmo cômodo, além da cama com colchão, havia uma pilha de entulhos espalhados pelo cômodo, inclusive existia armazenamento de embalagens de agrotóxico, abertos e em uso, no chão perto da cama do trabalhador. Havia banheiro no local, no entanto, o vaso sanitário não possuía sistema de descarga regular, necessitando o apoio de um balde de água para tal procedimento. Tais situações, informalidade na relação de emprego, ausência de pagamento de salários, somada às condições degradantes encontradas, configuraram redução do trabalhador a condição análoga à de escravo.

Destaca-se o fato de, em audiência no dia 21 de junho de 2023, na Procuradoria do Trabalho em Londrina/PR, na presença da equipe de auditores-fiscais do trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Defensoria Pública da União, o empregador Sr. [REDACTED] reconheceu o trabalho do seu empregado [REDACTED] nos últimos trinta anos. Inclusive assinou um TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, reconhecendo o vínculo empregatício com o trabalhador [REDACTED] no período de 20/06/1993 a 20/06/2023, com salário de R\$1.320,00 (mil, trezentos e vinte reais), se comprometendo a efetuar o registro do trabalhador, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a partir da data do recebimento da notificação do auto de infração. No dia 27-06-2023 às 17:00horas foi feita uma nova consulta no Esocial para verificar se houve a regularização do registro do empregado e foi observado que o empregador informou o trabalhador [REDACTED] no Esocial, no entanto, a data do envio das informações foi de 27/06/2023, ou seja, somente após notificado e exigido pela fiscalização e Ministério Público do Trabalho.

Do quanto dito, percebe-se ser clara a presença dos elementos da relação de emprego. Havia intuito oneroso na prestação de serviços, os quais eram realizados mediante o fornecimento de roupas, alimentação e moradia ao trabalhador. O obreiro exercia suas atividades pessoalmente, sem qualquer tipo de substituição, muito menos habitual, atuando de modo contínuo e regular ao longo do tempo e mantido precariamente alojado no próprio local de trabalho. Estava inserido, no desempenho de suas funções, no ciclo produtivo ordinário da propriedade rural, ou seja, na confecção de vassouras e outras atividades no sítio. O trabalho era determinado e dirigido pessoalmente pelo senhor [REDACTED] o que caracterizou de forma bem delimitada a subordinação jurídica.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada, bem como auxiliar a subsistência do trabalhador involuntariamente desempregado); b) não tem direito às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; c) não recebimento das rubricas decorrentes



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

do vínculo empregatício (terço constitucional de férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, entre outras); d) o trabalhador informal não tem acesso à representação sindical e benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria; e) sonegação de encargos públicos; f) obstrução das atribuições das instituições de proteção do trabalho; g) ausência de gestão de saúde e segurança do trabalho com conseqüente risco de acidentes de trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais; h) não emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho); i) ausência de proteção previdenciária e contagem de tempo de serviço para fins de aposentadoria; entre outros prejuízos.

#### **6.2 -Do descumprimento de outras obrigações em decorrência da informalidade**

A auditoria também verificou que, em virtude de não ter formalizado o vínculo empregatício do trabalhador mencionado no tópico anterior, o empregador deixou de cumprir outros dispositivos legais relativos a obrigações inerentes ao contrato de trabalho, quais sejam:

- Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral
- Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
- Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
- Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.
- Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.
- Deixar de conceder ao empregado férias anuais a que fez jus. (Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho).
- Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). (Art. 24, da Lei nº 7.998, de 11.1.1990, combinado com o art. 7º do Decreto nº 76.900, de 23.12.1975).

### **7. DAS IRREGULARIDADES REFERENTES À GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

A auditoria de saúde e segurança do trabalho, pautada na inspeção das áreas de vivência e dos ambientes de trabalho, nas entrevistas com o trabalhador e empregador e na análise dos documentos apresentados pelo empregador, encontrou, ainda, as seguintes inconformidades em relação às determinações dispostas na NR-31:

- 1) Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

- 2) Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios de alojamentos.
- 3) Permitir o uso de áreas de vivência para fins diversos a que se destinam em desacordo com as condições previstas no item 31.17.2.1 da NR 31, e/ou permitir o armazenamento de materiais ou produtos em dependências de áreas de vivência não utilizadas pelos trabalhadores gerando riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e/ou restringindo o seu uso.
- 4) Deixar de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente, ou proporcionar capacitação aos trabalhadores em exposição direta em desacordo com a modalidade, carga horária, conteúdo programático e/ou responsabilidade técnica estabelecidos na NR 31, ou deixar de complementar ou de realizar novo programa de capacitação conforme previsto no item 31.7.5.3 da NR 31.
- 5) 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.
- 6) Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal e/ou deixar de orientar o empregado sobre o uso dos EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal.
- 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.
- 8) Permitir a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins, incluindo as respectivas tampas, e/ou permitir a armazenagem de embalagens vazias ou cheias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido na bula do fabricante.

## **8. DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

O empregador ora autuado, conforme será demonstrado no relatório, mantinha empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, desrespeitando as normas de segurança e saúde do trabalhador e submetendo-o a condições de trabalho e de vida em flagrante desacordo com os tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil, a saber: as Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

n.º 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Venceslau da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992), os quais têm força cogente e caráter supralegal em face do ordenamento jurídico pátrio, não sendo possível afastar seu cumprimento da seara administrativa. Tal prática também agride frontalmente os preceitos constitucionais garantidos nos art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, caput, incisos III e XXIII, art. 6º e art. 7º, especialmente o inciso XXII, da Constituição da República e ofende a dignidade da pessoa humana.

A partir da inspeção no local de trabalho e alojamento, bem como da entrevista e depoimento com o trabalhador, a equipe constatou que este se encontrava em atividade na propriedade em troca de moradia, alimentação e roupas, sem registro, sem pagamento de salário e sem direito à decimo terceiro salário e férias, efetuando tarefas como fazer vassouras, tirando as palhinhas das ramas e costurando com agulha e faca, cuidando da plantação da propriedade, aplicando veneno nas bananeiras com pulverizador, entre outras atividades. Permanecia alojado na propriedade em uma edificação em péssimas condições de asseio e conservação, com banheiro no local, no entanto, o vaso sanitário não possuía sistema de descarga regular, necessitando o apoio de um balde de água para tal procedimento, e sem equipamentos de proteção individual, entre outras irregularidades. Assim a Inspeção do Trabalho concluiu que o trabalhador, Sr. [REDACTED] estava submetido a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizaram condição análoga à de escravo, na modalidade **CONDIÇÃO DEGRADANTE DE VIDA E TRABALHO FORÇADO**, constantes do Anexo II da Instrução Normativa n.º 2/MTP, de 08/11/2021, cujos indicadores serão abaixo relacionados. Tais indicadores demonstram, também, a ocorrência de infrações trabalhistas pontuais, que foram objeto de autos de infração específicos, cada um lavrado de acordo com a respectiva capitulação legal.

### **1. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÕES DEGRADANTES**

A Instrução Normativa n.º 2/MTP, em seu art. 24, inciso III, conceituou condição degradante de trabalho como "qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho". Visando nortear a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho para caracterizar a prática de redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo, bem como implementar critérios objetivos para constatação desta prática, referida IN enumera situações cuja ocorrência indica a existência de condição degradante. Alguns desses indicadores, listados abaixo, foram verificados no decorrer da fiscalização, seja por meio da inspeção realizada na propriedade rural, seja por meio de outros atos administrativos, como oitiva do trabalhador e empregador e análise de documentos. Os indicadores serão elencados a seguir, com descrição dos elementos de condição degradante de trabalho.

**1.1 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.**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

O empregador disponibilizou ao trabalhador [REDACTED] áreas de vivência que não eram mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene. As áreas de vivência disponibilizadas ao citado empregado abrangiam 01 (um) cômodo feito de alvenaria, sem reboco, com os tijolos das paredes tortas à vista, com piso de cimento sem acabamento e cobertura empenada de telhas de fibrocimento, localizado ao lado da área destinada à fabricação de vassouras, sob um mesmo galpão. Havia banheiro no local, no entanto, o vaso sanitário não possuía sistema de descarga regular, necessitando o apoio de um balde de água para tal procedimento. Tal cômodo era utilizado pelo empregado como alojamento e local para preparo de alimentos e estava situado ao lado da sede da propriedade.



Foto: Áreas de vivência disponibilizadas ao empregado, com área destinada à produção de vassoura à esquerda e alojamento do empregado aos fundos do mesmo galpão.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: Vista lateral do galpão com área para produção de vassouras à esquerda e alojamento de empregado à direita a, com detalhe da irregularidade do telhado.



Foto: Interior das áreas de vivência disponibilizadas ao empregado, com acúmulo de sujeiras no piso, nas paredes e sobre os materiais armazenados.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: No detalhe caixa de descarga desconectada, sem uso no banheiro do alojamento do empregado.



Foto: No detalhe pia onde a água caía num balde para ser jogado no vaso sanitário, que estava sem descarga, no banheiro do alojamento do empregado.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

As áreas de vivência citadas não apresentavam condições adequadas de conservação, limpeza e higiene, pois foram verificados: 1) manchas de terra espalhadas por todo o piso da edificação, e 2) acúmulo de poeira nos tijolos internos das paredes e sobre as pilhas de entulhos amontoados no local, o que contraria o item 31.17.2, alínea "a", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

De acordo com o item 31.17.2 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), as áreas de vivência devem: a) ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene; b) ter paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural; c) ter piso cimentado, de madeira ou outro material equivalente; d) ter cobertura que proteja contra as intempéries; e e) ser providas de iluminação e ventilação adequadas.

Também o empregador permitiu a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior do dormitório de alojamento. O empregador disponibilizou edificação de alvenaria ocupada como alojamento pelo trabalhador [REDACTED]. De acordo com o empregador ele fornece a alimentação e é o próprio empregado quem prepara suas refeições. Para tanto, no interior do alojamento, fazia uso de um fogão a gás de quatro bocas que ficava no fundo do alojamento, ao lado da pia. No dia da inspeção, verificamos que havia uma panela de pressão e outras panelas usadas para preparar a refeição daquele dia. Ainda, além do fogão havia um botijão de gás em uso.



Foto: Interior do alojamento, com fogão a gás e botijão ao fundo.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: Interior do alojamento, com fogão a gás e botijão em primeiro plano.

Ressalte-se que o item 31.17.6.3 da NR-31 prevê que é proibida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios dos alojamentos.

## 1.2 ARMAZENAMENTO DE SUBSTÂNCIAS TÓXICAS OU INFLAMÁVEIS NAS ÁREAS DE VIVÊNCIA.

O empregador permitiu o armazenamento de materiais ou produtos em dependências de áreas de vivência não utilizada pelo trabalhador gerando riscos à sua segurança e à saúde.

O empregador disponibilizou edificação de alvenaria ocupada como alojamento pelo trabalhador [REDACTED]. Foi observado armazenamento das seguintes embalagens de agrotóxico e adjuvante armazenadas diretamente sobre o chão em frente à cama em que referido empregado dormia, oferecendo risco para a segurança e a saúde do trabalhador, contrariando o item 31.17.2.1, alínea “a”, da NR-31: VOLCANE, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico); UPMYL, UPL, inseticida, classificação toxicológica iii (produto moderadamente tóxico); U46 PRIME, NUFARM, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico), e UBYFOL, DISPERSE ULTRA, adjuvante. Como se sabe, agrotóxicos são absorvidos pelo corpo humano pelas vias respiratória, dérmica e oral, por meio de inalação, contato direto e aspiração. Oportuno mencionar que podem causar quadros agudos e crônicos de intoxicação.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: Embalagens de agrotóxico e adjuvante armazenadas em frente à cama do empregado (com a seta indicando o local).



Foto: Em detalhe, embalagens de agrotóxico e adjuvante armazenadas em frente à cama do empregado.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

De acordo com o item 31.17.2.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), é permitida a utilização das áreas de vivência para fins diversos daqueles a que se destinam, desde que: a) não ofereça risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores; b) não restrinja seu uso; e c) não traga prejuízo para as condições de conforto e repouso para os trabalhadores. O item 31.17.2.1.1 da NR-31, por sua vez, estabelece que as dependências de áreas de vivência não utilizadas pelos trabalhadores podem ser aproveitadas para armazenamento de materiais e produtos, desde que estes não gerem riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e não restrinjam o uso da área de vivência.

Também o empregador deixou de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente.

O trabalhador [REDACTED] relatou que era responsável pela aplicação de agrotóxicos na propriedade rural em tela com utilização de aplicador costal, sob ordens do empregador. O trabalhador relatou que utilizava agrotóxicos no cultivo de banana, porém, não teria sido submetido à capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, apesar de ter estado diretamente exposto a tais produtos.

Ressalte-se que os produtos encontrados na propriedade rural, quais sejam, embalagem de VOLCANE, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico); UPMYL, UPL, inseticida, classificação toxicológica iii (produto moderadamente tóxico); U46 PRIME, NUFARM, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico), e UBYFOL, DISPERSE ULTRA, adjuvante, são capazes de causar diversos males aos aplicadores. Modo geral, é importante salientar que os tóxicos agrícolas são facilmente absorvidos pelo organismo através das vias respiratórias e pelo contato com a pele, podendo causar quadros de intoxicação com náusea, vômito, cefaleia, tontura, desorientação, agitação, parestesias, irritação de pele e mucosas, formigamentos, dificuldade respiratória, podendo chegar a hemorragia, convulsões, coma e até mesmo à morte. Entre os inúmeros efeitos crônicos sobre a saúde humana são descritas na literatura específicas reações alérgicas, alterações imunológicas, genéticas, malformações congênitas, câncer, além de efeitos nocivos sobre os sistemas respiratório, cardiovascular, hepático, reprodutivo, endócrino, trato gastrointestinal, pele, olhos e sistema nervoso central, inclusive com alterações comportamentais.

Frise-se que o empregador, quando questionado sobre as embalagens de agrotóxico acima referidas, encontradas em frente à cama em que dormia o empregado, relatou que as mesmas haviam sido aplicadas antigamente na horta de seu pai, falecido há vinte e um anos. Ocorre que a embalagem do produto VOLCANE, herbicida, apresenta marcação de fabricação do produto em janeiro de 2022 e o produto U46 PRIME, NUFARM, herbicida, apresenta marcação de fabricação em agosto de 2017.

De acordo com o item 31.7.5 da NR-31, o empregador rural ou equiparado deve proporcionar capacitação semipresencial ou presencial sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente. O item 31.7.5.1 da NR-31 ainda estabelece que a capacitação semipresencial ou presencial prevista



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

em referida NR-31 deve ser proporcionada aos trabalhadores em exposição direta mediante programa, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas, teórica e prática, com o seguinte conteúdo mínimo: a) conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins; b) conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros; c) rotulagem e sinalização de segurança; d) medidas higiênicas durante e após o trabalho; e) uso, limpeza e manutenção de vestimentas de trabalho e equipamentos de proteção individual; e f) uso correto dos equipamentos de aplicação.

O item 31.7.5.2 da NR-31 prevê que a capacitação deve ser ministrada por órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de níveis médio e superior em ciências agrárias, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, SESTR do empregador rural ou equiparado, sindicatos, associações de produtores rurais, associação de profissionais, cooperativas de produção agropecuária ou florestal, fabricantes dos respectivos produtos ou profissionais qualificados para este fim, desde que realizada sob a responsabilidade técnica de profissional habilitado, que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos discentes.

Por fim, o item 31.7.5.3 da NR-31 estabelece que o empregador rural ou equiparado deve complementar ou realizar novo programa quando comprovada a insuficiência da capacitação proporcionada ao trabalhador, devendo a carga horária ser no mínimo de 8 (oito) horas, no caso de complementação, e 16 (dezesesseis) horas, no caso de novo programa de capacitação.

Ora, a capacitação dos trabalhadores é essencial para prevenir acidentes de trabalho no campo. Desta feita, a omissão do empregador ensejou o manuseio, a manipulação e a aplicação de agrotóxicos por trabalhador não capacitado, gerando maior probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e maior exposição aos riscos ocupacionais em decorrência da falta do preparo cognitivo mínimo exigido pela NR-31.

### 1.3 REUTILIZAÇÃO DE RECIPIENTES DESTINADOS AO ARMAZENAMENTO DE PRODUTOS TÓXICOS

O empregador permitiu a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins, incluindo as respectivas tampas, e/ou permitir a armazenagem de embalagens vazias ou cheias de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido na bula do fabricante.

Foram observadas embalagens de VOLCANE, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico); UPMYL, UPL, inseticida, classificação toxicológica iii (produto moderadamente tóxico); U46 PRIME, NUFARM, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico), e UBYFOL, DISPERSE ULTRA, adjuvante, todas deixadas diretamente sobre o chão do alojamento do empregado [REDACTED] em frente à cama em que dormia. Também foi encontrada embalagem vazia de U46 PRIME, NUFARM, herbicida, classificação toxicológica iv (produto pouco tóxico) ao redor do alojamento do empregado a céu aberto. Ressalte-se que, de acordo com a bula dos fabricantes dos produtos em questão, “o armazenamento das embalagens vazias, até sua devolução pelo usuário, deve ser efetuado em local coberto, ventilado, ao abrigo de chuva e com piso impermeável, ou no próprio local onde guardadas as embalagens cheias”.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: Embalagem vazia de produto tóxico próxima a alojamento de empregado.



Foto: Embalagem vazia de produto tóxico armazenadas irregularmente ao ar livre.

Segundo a Lei 7802/1989, "as embalagens rígidas que contiverem formulações miscíveis ou dispersíveis em água deverão ser submetidas pelo usuário à operação de tríplex lavagem, ou tecnologia equivalente, conforme normas técnicas oriundas dos órgãos competentes e orientação constante de seus rótulos e bulas". A tríplex lavagem, segundo as boas práticas do setor, deve ocorrer durante a preparação das caldas para aplicação, ocasião que é aproveitado o líquido da



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

lavagem para diluição do próprio tanque, seguida da perfuração do fundo para inutilização e armazenamento em local adequado até o destino final.

Como se sabe, esses produtos são absorvidos pelo corpo humano pelas vias respiratória, dérmica e oral, por meio de inalação, contato direto e aspiração. Oportuno mencionar que podem causar quadros agudos e crônicos de intoxicação. Nos casos de manipulação das embalagens para o reuso, são mais comuns os chamados efeitos agudos, que podem ser de leve a grave e, em geral, manifestam-se por náusea, vômito, cefaleia, tontura, desorientação, agitação, parestesias, irritação de pele e mucosas, formigamentos, dificuldade respiratória, podendo chegar a hemorragia, convulsões, coma e até mesmo à morte.

Assim, a destinação final adequada às embalagens vazias de agrotóxicos representa importante medida no sentido de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e agravamento de doenças ocupacionais envolvendo produtos tóxicos, além da garantia do meio ambiente de trabalho saudável. Ademais, trata-se de um dever legal do usuário o tratamento adequado e a devolução das embalagens vazias (Lei 7802/89).

**1.4 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.**

O empregador deixou de elaborar e implementar o PGTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visassem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, contrariando o disposto no item 31.3.1 da norma regulamentadora nº 31 (nr-31), com redação da portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

No curso de suas atividades, o trabalhador estava sujeito a uma série de riscos físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, materializados pela presença e exposição a fatores de risco tais como: intempéries; calor proporcionado pelo raios solares; radiação solar não ionizante (raios UVA e UVB); ataques de animais peçonhentos como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; ferramentas perfurocortantes, como enxada e facão; lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; acidentes com tocos, buracos, lascas de madeira e terrenos irregulares; má postura e desenvolvimento de problemas osteomusculares, devido a esforços físicos acentuados.

As condições de trabalho na propriedade rural ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificar e avaliar os riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento, bem como de adotar medidas no sentido de eliminá-los ou neutralizá-los. Tais ações deveriam ter sido adotadas por meio da elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR. Entretanto, não foram identificadas quaisquer medidas para avaliar, eliminar, nem controlar os riscos inerentes aos trabalhos realizados pelo empregado do estabelecimento, com esforço físico acentuado, e sob o sol, como no caso em tela, ignorando



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que o mesmo já possuísse. Além disso, o trabalhador não havia passado por nenhum tipo de treinamento.

Já o item 31.3.3 da NR-31 estabelece que o PGRTR deve incluir, no mínimo, as seguintes etapas: a) levantamento preliminar dos perigos e sua eliminação, quando possível; b) avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados; c) estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma; d) implementação de medidas de prevenção, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual; e) acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais; e f) investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.

Dessa forma, a falta do PGRTR torna precária a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho no estabelecimento rural, na medida em que deixa de avaliar os riscos existentes e as medidas de proteção coletivas e individuais adequadas para minimização desses riscos, entre outras providências, sujeitando assim o trabalhador do estabelecimento rural a uma prestação laboral inadequada e expondo-o a riscos diversos.

Além de não ter realizado ações para eliminar ou neutralizar os riscos da sua atividade econômica, o empregador também deixou de exigir que o trabalhador utilizasse os EPI- Equipamento de Proteção Individual, bem como deixou de orientar sobre o seu uso.

O GEFM verificou que o trabalhador [REDACTED] em atividade no estabelecimento rural no momento da inspeção no local de trabalho auxiliando na confecção de vassouras, não utilizava Equipamentos de Proteção Individual (EPI) nem dispositivos de proteção pessoal necessários para realização de suas funções. Questionado, o empregado informou que não havia recebido nenhum equipamento de proteção individual nem dispositivo de proteção pessoal. Referido empregado foi flagrado trabalhando de calça, camiseta, boné e chinelo. O empregador, por sua vez, informou que fornecia luvas, botina, boné e blusa para [REDACTED] trabalhar. Assim, o empregador deixou de exigir o uso de luvas e botina por parte do empregado para trabalhar.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**



Foto: Empregado flagrado trabalhando sem botinas e sem luvas, supostamente fornecidas pelo empregador.

Ressalte-se que o empregador foi devidamente notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 358479200623/01, a apresentar, às 10:00h do dia 21/06/2023, na sede da Procuradoria do Trabalho em Londrina/PR, os comprovantes de entrega de EPI e de dispositivos de proteção pessoal aos trabalhadores. Na data marcada, o empregador deixou de apresentar qualquer comprovante de entrega de EPI e de dispositivos de proteção pessoal ao trabalhador [REDACTED].

Ressalte-se que de acordo com o item 31.6.4 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), o empregador deve exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e os dispositivos de proteção pessoal.

Frise-se ainda que o item 6.6.1 da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06) estabelece que cabe ao empregador quanto ao EPI: a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade; b) exigir seu





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

uso; c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e, g) comunicar ao MTE [atual Ministério do Trabalho e Previdência] qualquer irregularidade observada. h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Ao deixar de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança do trabalhador, inclusive com a não exigência do uso de EPI, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar ao mesmo, entregando-o à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, que, como se viu no caso em tela, era insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho.

As diligências de inspeção permitiram constatar também que o obreiro resgatado não havia passado por avaliação médica admissional antes de ser contratado pelo empregador, bem como não passou por avaliações médicas periódicas durante o transcorrer da atividade. Entrevistado, o empregado [REDACTED] afirmou que não havia sido submetido a exame médico admissional nem periódico.

A análise admissional da aptidão do trabalhador para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários, conforme a atividade laboral a ser desenvolvida e conforme a avaliação médica.

Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais e periódicos, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde do seu trabalhador, especialmente para aquele que desenvolve serviços com esforço físico acentuado e sob o sol, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que o mesmo já possuísse.

Embora tenha sido notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) no. 358479200623/01, a apresentar, às 10:00h do dia 21/06/2023, na sede da Procuradoria do Trabalho em Londrina/PR, os “Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) admissionais, periódicos, complementares, mudança de função, retorno ao trabalho e demissionais de todos os empregados do estabelecimento”, o empregador deixou de apresentar qualquer atestado de saúde ocupacional do trabalhador [REDACTED] o que corrobora a constatação dos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia da inspeção acerca do descumprimento da obrigação legal.

De acordo com o item 31.3.7, da NR-31, o empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos: a) exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumas suas atividades; b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico; c) exame de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias devido a qualquer doença ou acidente; d) exame de mudança de risco ocupacional, que



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos; e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### 1.5 RETENÇÃO PARCIAL OU TOTAL DO SALÁRIO.

O trabalhador informou que não recebia regularmente valores a título de salário, e se mostrou bastante receoso para prestar essa informação à Auditoria, dado que pela sua vulnerabilidade acreditava que estava recebendo um favor do Sr. [REDACTED] já que este lhe ofereceu um local para dormir e alimentação. O próprio empregador Sr. [REDACTED] não negou essa irregularidade, como declarou em depoimento anexo que fica fazendo parte integrante do relatório: "(...) QUE para a fabricação de vassouras realiza parte do serviço e necessita de um ajudante; QUE costumava entregar vassouras para venda no mercado de Shangrilá, localizado no centro de Londrina/PR; QUE isso faz trinta anos, quando ainda seu pai administrava o barracão de vassouras; QUE em uma ocasião em que entregava vassouras no referido mercado, notou que era observado por um rapaz de cerca de vinte e sete anos, o qual aparentava estar com fome; QUE tentou falar com o rapaz, mas o mesmo não escutava; QUE gesticulou perguntando se o mesmo estava com fome; QUE comprou um lanche para o rapaz; QUE o rapaz se chama [REDACTED] QUE após ele comer o lanche, perguntou por meios de sinais se ele gostaria de segui-lo até o sítio do DECLARANTE para morar consigo; QUE o rapaz concordou; QUE perguntou se o rapaz sabia fazer comida e lavar roupa, sendo respondido que sim; QUE consegue se comunicar com o rapaz gesticulando enquanto o mesmo lhe responde escrevendo; QUE o rapaz também fala, mas só não escuta; QUE o rapaz via o DECLARANTE fazer vassouras e começou a fazer também; QUE o trabalho desenvolvido pelo [REDACTED] é de tirar as palhinhas das ramas da vassoura; QUE o pai do DECLARANTE não pagava pela ajuda de [REDACTED] QUE [REDACTED] apenas recebia moradia, comida e água; QUE desde que o DECLARANTE assumiu a condução do barracão de vassoura, continuou a dar moradia, comida e água a [REDACTED] QUE não fizeram o registro de [REDACTED] como funcionário, pois acredita que para isso teria de abrir firma; QUE não tem capacidade de registrar [REDACTED] e pagar-lhe férias e décimo terceiro; QUE não há pagamento em dinheiro a [REDACTED] pois ele nem quer; QUE já deu dinheiro a [REDACTED] o qual guardava o dinheiro; QUE em uma oportunidade viu o dinheiro guardado ser descartado, pois a moeda mudou e [REDACTED] sequer gastou o dinheiro; QUE nunca combinou fazer qualquer pagamento a [REDACTED] QUE [REDACTED] não sabe lidar com dinheiro; (...)".

Em razão dessa ausência de pagamento de salário, o empregador não apresentou os recibos de pagamento de salários do trabalhador, justamente porque não havia pagamento regular, nem formalidade.

É salutar frisar, finalmente, que todas as demais atividades desenvolvidas pelo trabalhador, que serviam para sustentar a atividade principal, tais como a confecção das vassouras, cuidar da plantação e das galinhas, etc., eram realizadas sem qualquer contraprestação pecuniária por parte do empregador. Não havia remuneração pelos referidos serviços. Tais situações foram descritas em pormenores no corpo do auto de infração lavrado com base no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

OUTROS INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO NA MODALIDADE DE TRABALHOS FORÇADOS.

**2. INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A TRABALHO FORÇADO.**

A Instrução Normativa n.º 02 em seu artigo 24, Inciso I, afirma que “trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente”. Referida IN enumera situações cuja ocorrência indica a existência de trabalho forçado. Alguns desses indicadores, listados abaixo, foram verificados no decorrer da fiscalização, seja por meio da inspeção realizada na propriedade rural, seja por meio de outros atos administrativos, como oitiva do trabalhador e empregador. Os indicadores serão elencados a seguir:

**2.1 EXPLORAÇÃO DA SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE DE TRABALHADOR PARA INSERIR NO CONTRATO DE TRABALHO, FORMAL OU INFORMALMENTE, CONDIÇÕES OU CLÁUSULAS ABUSIVAS.**

**2.2 EXISTÊNCIA DE TRABALHADOR RESTRITO AO LOCAL DE TRABALHO OU DE ALOJAMENTO, EM RAZÃO DE SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL OU DE NÃO PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO.**

**2.3 RETENÇÃO PARCIAL OU TOTAL DO SALÁRIO.**

Os levantamentos feitos pela equipe fiscal permitiram verificar que o empregador, Sr. [REDAZIDA], sabendo da condição vulnerável do trabalhador, na época um jovem sem pessoas próximas, deficiente auditivo, sem moradia, que estava perambulando em uma feira na região, lhe ofereceu local para ficar e alimentação em troca da sua força de trabalho. O trabalhador, durante todo o tempo que ficou na propriedade ajudou na produção das vassouras e outras atividades no sítio, e nunca teve o seu vínculo empregatício reconhecido. Esse trabalho não remunerado com grande parte de certeza causou enriquecimento ilícito, pois empobreceu injustamente outrem com condutas ilícitas. Tanto a arregimentação quanto a manutenção do trabalhador que atuava na propriedade rural ocorreram por meio de abuso da vulnerabilidade, e isso serviu para macular todas as cláusulas do contrato de trabalho (tácito), que eram evitadas de inúmeros deslantes.

Primeiramente, cabe um esclarecimento a respeito da vulnerabilidade. Vulnerabilidade refere-se à "qualidade ou estado de ser exposto à possibilidade de ser atacado ou prejudicado, física ou emocionalmente". O termo vulnerabilidade, etimologicamente, deriva do latim, *vulnerare* = que pode ferir, e *vulnerabilis* = que causa lesão. Pode, assim, ser definido como a susceptibilidade de ser ferido, prejudicado, derrotado ou ainda como a capacidade de um indivíduo ou sistema sofrer danos. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos utiliza o conceito de vulnerabilidade para designar grupos ou indivíduos, jurídica ou politicamente fragilizados na promoção, proteção ou garantia de seus direitos de cidadania. No domínio da saúde, o termo vulnerabilidade é comumente empregado para denotar suscetibilidade das pessoas aos problemas e danos à saúde, admitindo-se que cada indivíduo possui um limiar de vulnerabilidade que, ao ser ultrapassado, resulta em adoecimento



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

As pessoas deficientes formam um grupo especialmente exposto à vulnerabilidade em virtude da ação das variáveis fisiológicas, psicológicas e socioculturais que permeiam o processo de inclusão dos deficientes. Segundo o artigo 1.º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 2006, “Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas”. O próprio governo sabendo dessa condição dificultosa para arranjar trabalho, dispôs em Lei a obrigatoriedade de cota para as empresas de certo porte contratar pessoas com deficiência. O trabalhador, além de possuir uma deficiência auditiva, era solteiro, sem família por perto e reduzido apoio social. Além da dificuldade em conseguir emprego, as condições de vida e saúde, sem local para morar, a indisponibilidade de recursos, entre outros, tornou o senhor [REDACTED] vulnerável e extremamente exposto a situação de trabalho e vida como encontrado pela fiscalização.

No caso encontrado pela inspeção do trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador Sr. [REDACTED] estava justamente relacionada a sua condição de morador de rua, deficiente auditivo, sem nenhum rendimento, educação limitada, e sem apoio de pessoas próximas que pudessem e quisessem lhe tutelar.

O próprio empregador em seu depoimento prestado perante a auditoria fiscal do trabalho confirmou esse situação de vulnerabilidade, quando disse, nesses termos: “(...) QUE para a fabricação de vassouras realiza parte do serviço e necessita de um ajudante; QUE costumava entregar vassouras para venda no mercado de Shangrilá, localizado no centro de Londrina/PR; QUE isso faz trinta anos, quando ainda seu pai administrava o barracão de vassouras; QUE em uma ocasião em que entregava vassouras no referido mercado, notou que era observado por um rapaz de cerca de vinte e sete anos, o qual aparentava estar com fome; QUE tentou falar com o rapaz, mas o mesmo não escutava; QUE gesticulou perguntando se o mesmo estava com fome; QUE comprou um lanche para o rapaz; QUE o rapaz se chama [REDACTED] DE TAL; QUE após ele comer o lanche, perguntou por meios de sinais se ele gostaria de segui-lo até o sítio do DECLARANTE para morar consigo; QUE o rapaz concordou; QUE perguntou se o rapaz sabia fazer comida e lavar roupa, sendo respondido que sim; QUE consegue se comunicar com o rapaz gesticulando enquanto o mesmo lhe responde escrevendo; QUE o rapaz também fala, mas só não escuta; QUE o rapaz via o DECLARANTE fazer vassouras e começou a fazer também; QUE o trabalho desenvolvido pelo [REDACTED] é de tirar as palhinhas das ramas da vassoura; QUE o pai do DECLARANTE não pagava pela ajuda de [REDACTED] QUE [REDACTED] apenas recebia moradia, comida e água; QUE desde que o DECLARANTE assumiu a condução do barracão de vassoura, continuou a dar moradia, comida e água a [REDACTED] QUE não fizeram o registro de [REDACTED] como funcionário, pois acredita que para isso teria de abrir firma; QUE não tem capacidade de registrar [REDACTED] e pagar-lhe férias e décimo terceiro; QUE não há pagamento em dinheiro a [REDACTED] pois ele nem quer; (...)”.

Nesse diapasão, os levantamentos feitos pela equipe fiscal permitiram verificar que o empregador, sabendo da condição vulnerável do trabalhador, um jovem sem parentes próximos, sem local para morar, passando fome, abordou-o com uma oferta de emprego para auxiliar nas atividades da propriedade rural, confeccionando vassouras, cuidando da plantação e animais no sítio, dentre outras tarefas, sem receber qualquer remuneração por estas atividades, e



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

permanecendo no local. Para tanto, o empregador ofereceu alojamento em uma edificação em condições precárias.

Ou seja, o empregador explorou a situação de vulnerabilidade do trabalhador (sem local para morar e sem pessoas para lhe orientar) para inserir informalmente no contrato de trabalho (tácito) a condição de permanecer na propriedade rural, executando diariamente tarefas relativas à atividade econômica, e sem receber qualquer pagamento a não ser a possibilidade de utilizar uma edificação sem condições de habitabilidade.

**DEMAIS IRREGULARIDADES**

Além dos indicadores de degradação das condições de vida e de trabalho acima descritos, que constam expressa ou implicitamente do texto da IN nº 2/MTP, outras irregularidades foram constatadas no curso da ação fiscal, devendo ser analisadas e inseridas dentro do contexto e no conjunto das situações encontradas, e consideradas para fins de caracterização da condição análoga à de escravo dos trabalhadores resgatados, tais como:

- Admissão e manutenção do trabalhador sem a devida formalização do contrato de trabalho;
- Não pagamento do salário mensal ao empregado;
- Não pagamento de décimo terceiro e férias ao trabalhador que tenha adquirido direito;
- A ausência dos depósitos do percentual referente ao FGTS;
- A falta de exigência do uso de Equipamentos de Proteção Individual;
- A falta de exame médico admissional e periódico.
- Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios ou alojamento.
- Deixar de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente.

As irregularidades acima informadas, que ensejaram lavratura de autos de infração específicos, materializam a submissão do trabalhador resgatado a condição análoga à de escravo, aquelas que afastam o trabalhador de um patamar mínimo civilizatório, colocando-o na condição de simples objeto para persecução de lucro pelo empregador, num processo de "coisificação" da pessoa humana do trabalhador.

De fato, a situação de trabalho era inadequada ao trabalhador na propriedade rural, e direitos trabalhistas importantes como a formalização do contrato de emprego e a aplicação de preceitos de segurança e saúde no trabalho foram descumpridos, abrangendo também as deficiências da área de vivência, resultando em conjunto de irregularidades a justificar a



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
**DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE**

necessidade da aplicação da medida de determinação de rescisão contratual e efetivo resgate deste trabalhador.

Diante do exposto, verificamos que o trabalhador estava alijado das condições mínimas de cidadania, vedando qualquer possibilidade de efetivação do conteúdo do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. As condições de trabalho constatadas e acima descritas demonstram que esse trabalhador foi degradado, despromovido, privado de dignidade.

O empregador, mais do que somente afrontar itens das normas trabalhistas, acabou por inviabilizar a efetivação dos direitos fundamentais desse obreiro, como o direito à saúde, a privacidade, à dignidade, ao pleno emprego e à igualdade.

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, cujos trechos reproduzimos a seguir: "(...) A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88) Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais (...)".

Dessa forma, concluímos que o trabalhador estava submetido a condições degradantes de trabalho e de vida em flagrante desacordo com os princípios constitucionais de proteção à pessoa humana e particularmente ao trabalhador, aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil, supracitados. A referida prática ilícita é fortemente caracterizada pelas infrações trabalhistas descritas neste auto e, minuciosamente, nos históricos dos autos relativos a cada uma delas, demonstrando a condição análoga à de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

## 9. 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 da vítima [REDACTED] às condições degradantes de trabalho e trabalho forçado.

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**  
DIVISÃO PARA A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - DETRAE

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-república, 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.”*.

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, S.M.J., ficou evidenciada a submissão da citada vítima ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal.

Propomos o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão para a Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Brasília – DF, 07 de julho de 2023.

