

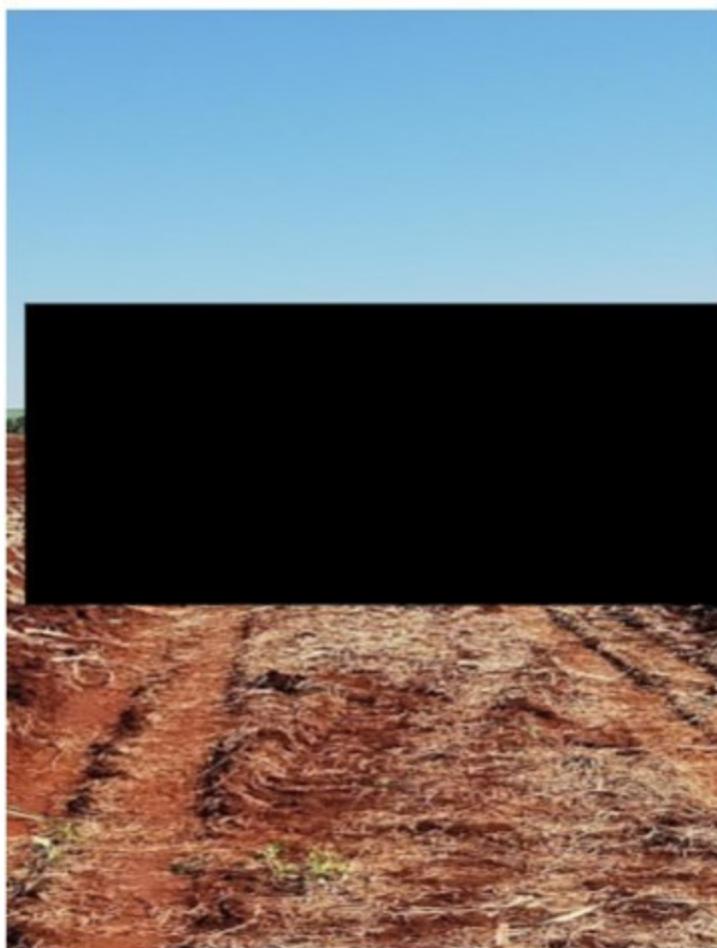


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Relatório da Fiscalização

Operação de Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo.

Local: Jardinópolis/SP



Empregador [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

Locais Inspeccionados: 1) Fazenda Goiaba, zona rural, Município Jardinópolis/SP [REDACTED]

Atividade econômica: CNAE 01.13-0-00 - Cultivo de cana-de-açúcar

Prestador de Serviços [REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

CPF: [REDACTED]

Endereço [REDACTED]

Período da Fiscalização: 23/03/2023 a 31/08/2023

DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados:	17
Registrados durante a ação Fiscal:	17
Homens:	17
Mulheres:	0
Resgatados (total):	17
Adolescentes (menores de 16 anos):	0
Adolescentes entre 16 e 18 anos):	01
Trabalhadores estrangeiros:	0
Valor líquido recebido das verbas rescisórias trabalhistas (com a assistência da Fiscalização do Trabalho:	163.309,99
Guias do Seguro Desemprego Emitidas para os Trabalhadores Resgatados:	15
Valor dano moral individual: R\$5000,00 para o adolescente e R\$3000,00 para os demais	
FGTS recolhido no curso da ação fiscal:	25.519,89
FGTS Débito total notificado:	0,00
Valor dano moral coletivo:	0
Nº de autos de infração lavrados:	22
Termos de apreensão de documentos:	0
Termos de devolução de documentos:	0
Termos de interdição lavrados:	0
Termos de suspensão de interdição	0
Prisões efetuadas:	0
CTPS emitidas:	0



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

1. Da Equipe de Fiscalização

Os Auditores-Fiscais do Trabalho [REDACTED]

[REDACTED] em exercício na

Gerência Regional do Trabalho em Ribeirão Preto/SP, realizaram, nos dias 23 e 24 de março de 2023, diligências e procedimentos de fiscalização nos endereços supracitados, onde foram encontrados 17 trabalhadores, entre eles um adolescente de 17 anos, todos submetidos a condições de trabalho degradantes, situação que ensejou o reconhecimento de trabalho em condições análogas à de escravo pela equipe de fiscalização e justificou a retirada desses trabalhadores do local de trabalho e das casas onde se encontravam alojados, adotando-se, em seguida, as providências legais para levantamento e pagamento das verbas trabalhistas devidas aos trabalhadores resgatados e para o retorno à cidade de origem.

A fiscalização contou com a participação de um membro do Ministério Público do Trabalho, a Procuradora do Trabalho [REDACTED] e com o apoio da Polícia Militar do município de Jardinópolis, que garantiu a segurança dos servidores em duas oportunidades durante as inspeções e, ainda, com o apoio da SEMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social de R. Preto, que forneceu abrigo aos resgatados. Seguiram-se ao afastamento do trabalho os procedimentos previstos no art. 33 e seguintes da Instrução Normativa MTP 02/2021, aplicáveis às ações fiscais de combate ao trabalho análogo ao de escravo. A ação fiscal foi desenvolvida na modalidade mista, conforme previsto no art. 30, § 3º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4552/2002.

2. DA INSPEÇÃO

A ação fiscal foi autorizada e determinada pelo órgão Ministério do Trabalho e Emprego, cumprindo os Auditores Fiscais do Trabalho as atribuições previstas no art. 11 da Lei 10.593 de 2002, bem como no Regulamento da Inspeção do Trabalho de que trata o Decreto 4552/2002. A diligência inicial ocorreu na manhã de 23/03/2023, na Fazenda Goiaba, localizada próxima à cidade de Jardinópolis/SP, de propriedade da Sr.ª [REDACTED] onde foram encontrados os trabalhadores resgatados. No momento da inspeção estava sendo realizada a atividade de plantio de cana-de-açúcar por trabalhadores terceirizados, ou seja, trabalhadores que não foram contratados diretamente pela proprietária da terra e beneficiária final dos serviços prestados, Sr.ª [REDACTED] mas por pessoa que com esta firmara contrato de prestação do serviço de plantio da cana-de-açúcar. No local foram encontrados mais de 40 trabalhadores realizando o plantio manual de cana-de-açúcar. Alguns dos trabalhadores entrevistados são moradores nas cidades de Jardinópolis e Cruz das Posses. Entretanto, os 17 resgatados eram originários do estado de Minas Gerais, dos municípios de Chapada do Norte e Francisco Badaró, e foram arregimentados pelo prestador de serviços que também se encontrava na frente de trabalho no dia da inspeção, tendo sido identificado pelos Auditores Fiscais do Trabalho como [REDACTED]

Trata-se de um morador de Jardinópolis que, segundo declarou a proprietária da fazenda, sua contratante, já lhe havia prestado serviços em anos anteriores na mesma fazenda, no plantio manual da cana-de-açúcar. [REDACTED] utilizava-se de mão de obra local e de migrantes com todos os direitos trabalhistas violados. Supervisionava diretamente os trabalhos de plantio de cana-de-açúcar e era também o motorista do ônibus que transportava os trabalhadores para as frente de trabalho. Também se encontrava no local o seu filho [REDACTED], inscrito no [REDACTED] que dirigia um dos caminhões usados no transporte das mudas de cana-de-



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

açúcar destinadas ao plantio. Segundo as declarações ouvidas dos entrevistados, [REDACTED] e seus trabalhadores estavam desde o final do mês de janeiro de 2023 executando o serviço de plantio de mudas de cana-de-açúcar na Fazenda Goiaba.

A sua contratação por [REDACTED] como prestador de serviços visava à execução do plantio e corte da cana-de-açúcar em sua propriedade e se deu de forma ilícita, uma vez que o contratado não cumpre os requisitos previstos na Lei 6019/74 (alterada pela Lei 13.429/2017), conforme será explicado ao longo desse relatório, implicando o reconhecimento pela Auditoria Fiscal do Trabalho do vínculo de emprego dos trabalhadores identificados diretamente com a contratante. Cumpre salientar que, ainda que a contratação de um prestador de serviços ocorra de forma lícita, o que não foi o caso, por força do disposto no § 3º, art. 5ºA, da Lei 6019/74, em se tratando de terceirização, "é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato".

No que diz respeito aos 17 trabalhadores resgatados, a data de início do vínculo empregatício foi 24/02/2023, pois foi esta a data de partida do estado de origem, conforme unanimemente declararam. Foram esses trabalhadores arregimentados quando ainda estavam nas suas cidades de origem para irem trabalhar em Jardinópolis sob condições de trabalho não cumpridas. Foram aliciados pelo prestador dos serviços [REDACTED] mediante a apresentação de proposta enganosa quanto ao salário e condições de trabalho e de moradia e contrária às disposições da legislação trabalhista, caracterizando trabalho em condição análoga à de escravo.

Nas inspeções realizadas na frente de trabalho na Fazenda Goiaba e nos dois alojamentos, um na cidade de Jardinópolis e outro na cidade de Cruz das Posses, ambas cidades do estado de São Paulo, foi constatado o descumprimento de várias obrigações cuja previsão legal se encontra na Lei 5889/73, na Norma Regulamentadora 31, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei da Terceirização (6019/74). A soma das várias violações de direitos trabalhistas caracterizou o trabalho em condição análoga à de escravo, que constitui crime com capitulação legal no artigo 149 do Código Penal. As infrações constatadas pela equipe de Auditores Fiscais do Trabalho foram devidamente autuadas em autos de infração específicos cujos números e ementas constam em relatório anexo. As infrações serão descritas de forma detalhada ao longo deste relatório.

3. DA AUSÊNCIA DE REGISTROS DOS TRABALHADORES

Consulta realizada no eSocial para verificar os vínculos empregatícios mantidos por [REDACTED] não apresentou registro de nenhum dos trabalhadores resgatados, exceto os registros de 6 trabalhadores do quadro permanente de seus empregados. Da mesma forma, a consulta realizada para verificação dos vínculos de emprego mantidos pelo prestador de serviços não retornou informação sobre qualquer dos trabalhadores resgatados. Em que pese tenham os 17 trabalhadores resgatados recebido a proposta de trabalho de [REDACTED] por intermédio de pessoa a quem se atribuiu o apelido [REDACTED] ou o nome [REDACTED] a empregadora não ignorava a presença de muitos trabalhadores em sua propriedade realizando os serviços de corte e plantio manual de cana-de-açúcar. Declarou, inclusive, já ter outrora contratado o mesmo prestador de serviços em anos anteriores. No entanto, o registro de cada trabalhador foi um direito violado desde o início da contratação.

A proposta de trabalho no corte e plantio da cana-de-açúcar pelo período de mais de um mês a aproximadamente até três meses foi lhes apresentada quando ainda estavam em sua cidade de origem, no estado de Minas Gerais. A eles foi ofertado salário semanal de aproximadamente R\$2000,00, sob a alegação de que a cana a ser cortada era boa; que os trabalhadores não teriam



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

dificuldade em alcançar alta produtividade e produziram o salário prometido. O total de 20 trabalhadores adquiriram passagem com recursos próprios e partiram em 24/02/2023 da sua cidade de origem, viajaram desde a cidade de Chapada do Norte até Jardinópolis/SP, onde foram alojados

Ao iniciar a ação fiscal, apenas 17 do grupo inicial de 20 foram encontrados, tendo os outros três já se desligado do trabalho dirigido e organizado por [REDACTED]. Os trabalhadores apresentaram áudios que lhes foram enviados com a proposta de trabalho. Declararam os 17 trabalhadores resgatados que recebiam remuneração paga semanalmente, equivalente à soma das diárias calculadas com base na produtividade individual. Valia a mesma regra para o adolescente [REDACTED] de 17 anos. Os Auditores Fiscais do Trabalho reconheceram o vínculo de emprego dos 17 trabalhadores, dada a robustez das provas coletadas no curso da fiscalização, que evidenciam a presença dos elementos da relação de emprego: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

Durante a inspeção na frente de trabalho na Fazenda Goiaba houve embaraço ao trabalho dos Auditores-Fiscais do Trabalho. Alguns trabalhadores recusaram-se a fornecer informações como nome completo e data de início das atividades, alegando que seriam prejudicados se o fizessem. Tampouco o Sr. [REDACTED], superior imediato dos trabalhadores, colaborou, não fornecendo a relação com os nomes completos dos trabalhadores (foi fornecido somente um caderno com 58 apelidos e nomes incompletos de trabalhadores). O Sr. [REDACTED] sequer forneceu seu CPF, alegando não saber e não possuir documentos, embora fosse o condutor do ônibus de transporte dos trabalhadores. A Sr. [REDACTED] também não forneceu o CPF do Sr. [REDACTED] embora solicitada a isso no momento da inspeção, recusando-se expressamente a fornecer informações como comprovantes de depósito ou informações sobre o Sr. [REDACTED] relativas à sua contratação. Essas condutas só dificultaram o trabalho dos Auditores, atrasando a fiscalização e impedindo que empregados fossem corretamente identificados para fins de autuação e garantia de direitos trabalhistas.

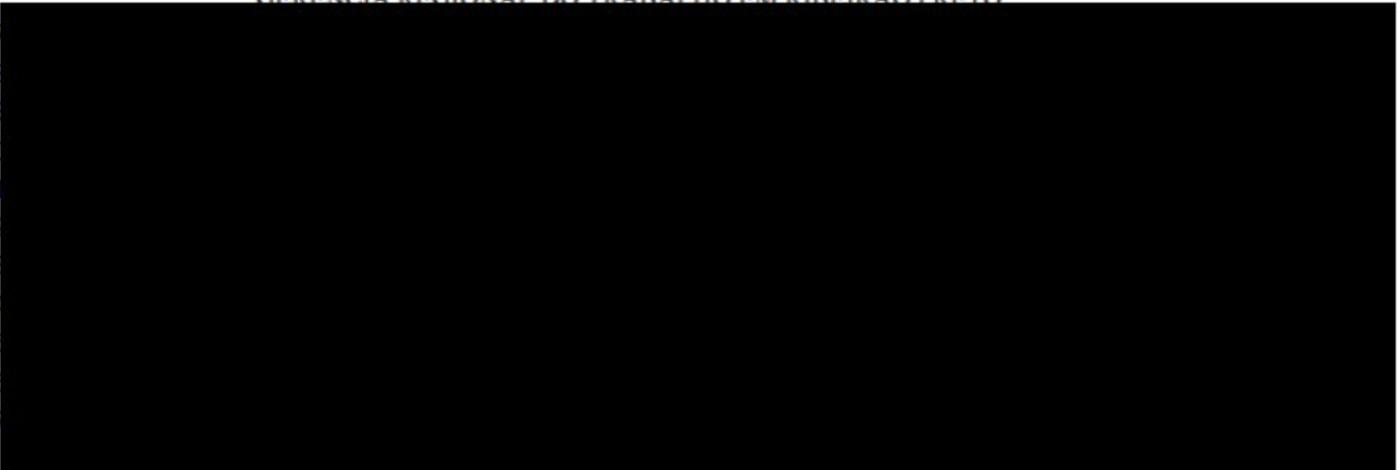
Considerando as informações contidas no caderno de anotação do prestador dos serviços e os nomes obtidos durante a inspeção, o total de trabalhadores do estabelecimento corresponde ao número de trabalhadores formalmente registrados pelo empregador (o total de seis) acrescido de 58 trabalhadores sem registro identificados presencialmente ou referidos no caderno pelos respectivos apelidos. A correta identificação ficou prejudicada pelo embaraço à ação fiscal perpetrada por [REDACTED] não saneado pela contratante dos serviços [REDACTED] que não colaborou com o fornecimento das informações necessárias a identificar adequadamente o prestador dos serviços e todos os trabalhadores presentes no estabelecimento rural na data da inspeção. Não obstante o embaraço à fiscalização, a inspeção na frente de trabalho e a posterior diligência nos dois alojamentos cujos endereços são informados acima permitiram encontrar os 17 empregados resgatados em condição análoga à de escravo. São eles:

	Nome	PIS_CPF	DtAdmissão	DtAfast	Observação
1	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
2	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
3	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
4	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
5	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
6	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17



4. UTILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL

Uma situação especial de trabalho foi constatada na frente de trabalho e confirmada quando da inspeção nos alojamentos. Trata-se da contratação do adolescent [REDACTED], pessoa que tem garantida legalmente proteção especial em razão da idade, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente. Em que pese possa trabalhar formalmente a partir dos 16 anos, é proibida a inserção de trabalhador com idade inferior a 17 anos no processo produtivo da cana-de-açúcar.

São riscos inerentes à atividade o esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfurocortantes. Desses riscos podem decorrer diversas enfermidades, conforme menciona o Decreto 6481/2008, instrumento legal que lista as piores formas de trabalho infantil. Trata-se, portanto, de atividade prejudicial à saúde e à segurança do trabalhador adolescente, agravada pelo contexto de trabalho em condição degradante em que foi encontrado o adolescente com os demais trabalhadores.

Cumprir reportar que o art. 403, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho proíbe o empregador de manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviços em horários e locais que não permitam sua frequência à escola. Segundo declarou o adolescente [REDACTED] embora estivesse matriculado no primeiro ano do ensino médio, estava perdendo aulas em razão do trabalho.

5. DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DESCUMPRIMENTO DA NR 31

Na frente de trabalho onde foram encontrados os trabalhadores resgatados constatou-se precarização das condições laborais à luz da legislação aplicável, qual seja, a Norma Regulamentadora 31, Lei 5889/73 e, subsidiariamente, a CLT.

5.1 AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS NAS FRENTES DE TRABALHO

Em se tratando de estabelecimento rural, cabe ao empregador 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. A obrigação decorre da previsão normativa disposta no art. Art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.17.5.1 da Norma



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Regulamentadora 31, que é a NR aplicável à atividade rural. No local não foram encontradas instalações sanitárias para uso dos trabalhadores que realizavam o plantio das mudas de cana-de-açúcar, seja dentro, seja fora do ônibus. Nas entrevistas realizadas os trabalhadores declararam inexistir banheiros, lavatórios ou qualquer item de higiene que deve legalmente integrar os gabinetes sanitários, como papel higiênico, sabão, papel toalha, com o escopo de garantir a satisfação das necessidades fisiológicas e higiene nas frentes de trabalho.

5.2 AUSÊNCIA, NAS FRENTES DE TRABALHO, DE LOCAL PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Também decorre da Lei 5889/73 c/c subitem 31.17.4.1 da Norma Regulamentadora 31 a obrigação de disponibilizar locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries. As características que deveria possuir um local adequado para as refeições são as seguintes, nos termos do item 31.17.4.1 da NR 31:

- "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."
- g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas".

Na frente de trabalho inspecionada não se encontrou local destinado a refeições e descanso protegido contra intempéries e com o mínimo de conforto e higiene requeridos nos dispositivos retrocitados; não eram disponibilizados assentos ou mesas visando atender o número de trabalhadores; não havia local para a guarda das marmitas contendo o almoço de cada um dos trabalhadores, assim declararam, levando, inclusive, à perda da qualidade da comida. Declararam os empregados que as refeições eram feitas no meio da cana ou dentro do ônibus ou sob alguma sombra.

5.3. FORNECIMENTO EM QUANTIDADE INSUFICIENTE DE ÁGUA POTÁVEL E FRESCA NAS FRENTES DE TRABALHO

As declarações reduzidas a termo dos trabalhadores informam que o ônibus usado no transporte dos trabalhadores era abastecido de água para consumo e costumava ficar na frente de trabalho do plantio de cana-de-açúcar, porém na frente de trabalho onde se realizava o corte da cana frequentemente faltava água fresca para consumo. Quando isso ocorria, dois fiscais eram designados para levar o líquido até a frente de trabalho desprovida de água, mas essa ação não era suficiente para atender satisfatoriamente à necessidade de água dos trabalhadores, que era maior que a quantidade ofertada. Relatam, ainda, que, mesmo na frente de trabalho de plantio de cana-de-açúcar na Fazenda Goiaba, quando a água do ônibus acabava não era repostada. Dessa forma, os trabalhadores precisavam dividir entre si a água ainda disponível nos garrafões térmicos individuais.

5.4. AUSÊNCIA DE GARANTIA DE ASSENTOS NO TRANSPORTE COLETIVO DE TRABALHADORES, COM RISCO DE QUEDA

No ônibus disponibilizado pelo prestador dos serviços para o transporte coletivo dos trabalhadores não havia assentos para todos os trabalhadores transportados. Segundo relatos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de trabalhadores (anexos), era fato comum a lotação do ônibus exceder a quantidade de passageiros, chegando a cerca de 60 trabalhadores e ensejando o transporte de passageiros em pé no ônibus, tanto na ida para as frentes de trabalho quanto no retorno para as suas residências ao final da jornada, inclusive portando consigo suas ferramentas com a zona de corte não protegida. Ficavam nessas condições suscetíveis ao risco de queda e de corte. A obrigação cabível ao empregador rural de fornecer o transporte coletivo com assentos a todos os trabalhadores que nele viagem tem fundamento legal no art. art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.9.1, b, da Norma Regulamentadora 31.

Fotos externas do ônibus





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Fotos internas do ônibus



5.5. AUSÊNCIA DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO PARA A ZONA DE CORTE DAS FERRAMENTAS E PARA O TRANSPORTE SEGURO DESTAS, COM RISCO À SEGURANÇA DO TRABALHADOR DURANTE O TRANSPORTE

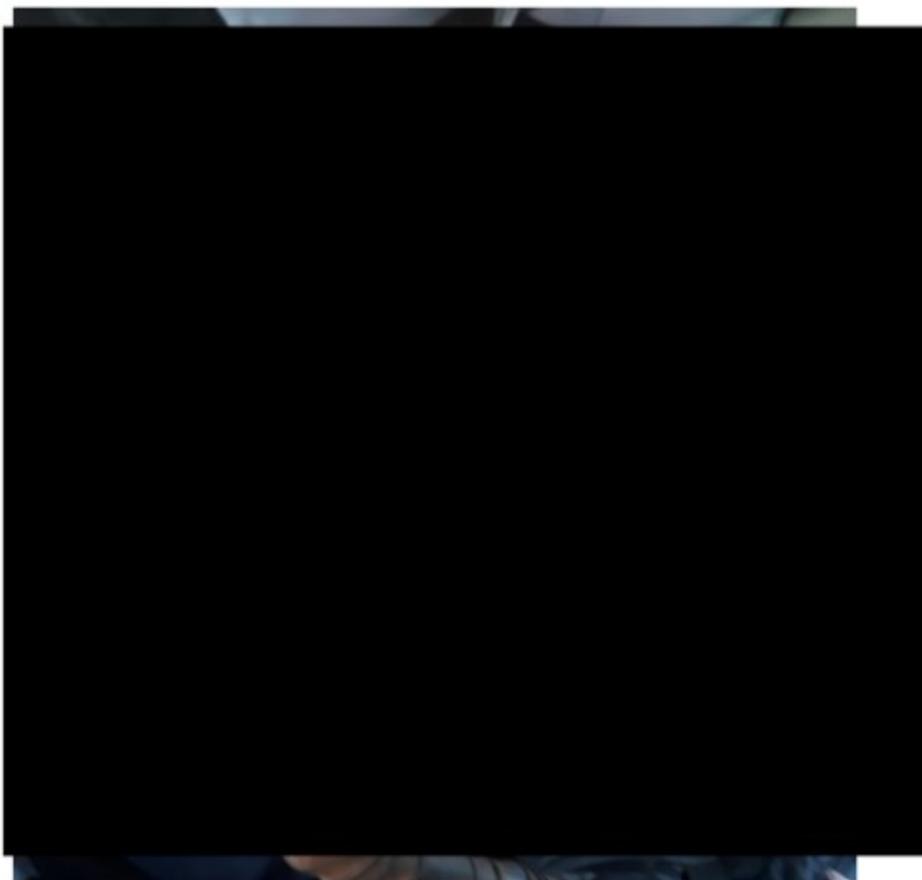
Visando preservar a saúde do trabalhador e evitar que se acidente no trajeto residência-trabalho, cabe ao empregador providenciar para que o transporte das ferramentas e materiais que possam causar lesão durante o trajeto residência-trabalho seja realizado separadamente dos trabalhadores, em compartimento específico do veículo coletivo de passageiros. Essa obrigação tem fundamento legal no art. art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.9.1, d, da Norma Regulamentadora 31. Segundo relatos dos trabalhadores resgatados, o transporte das ferramentas de trabalho era feito junto do trabalhador, que muitas vezes viajava em pé no ônibus por excesso de lotação. Fotos e vídeos por eles apresentados mostram vários



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

trabalhadores sendo transportados em pé no ônibus enquanto carregam consigo as ferramentas, especialmente os podões usados no corte da cana. Não houve comprovação de fornecimento de bainha para proteção da área de corte dos podões, estando os trabalhadores expostos ao risco de corte de partes do corpo. A exigência de bainha para a guarda das ferramentas de corte está prevista no art. art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.11.14 da Norma Regulamentadora 31, que era desrespeitada no âmbito da relação de trabalho sob condição análoga à de escravo.

Foto condições de transporte de trabalhadores



5.6. NÃO DISPONIBILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE TRABALHO, DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, DE DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E DE PROTEÇÃO SOLAR AOS TRABALHADORES

Inclui-se entre as obrigações do empregador fornecer, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho e promover a sua substituição sempre que necessário. A obrigação tem fundamento legal no art. art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.11.1, da Norma Regulamentadora 31. No mesmo sentido dispõe o item 31.6.1 dessa NR em relação aos Equipamentos de Proteção Individuais. Segundo declarações colhidas de todos os trabalhadores resgatados (anexos), não foram fornecidas as ferramentas usuais de trabalho destinadas ao corte da cana nem os acessórios para manutenção e proteção das ferramentas (bainhas). Segundo as declarações dos trabalhadores, eles tiveram gastos financeiros para adquirirem podões e limas usados para viabilizar o corte da cana. Nenhum desses itens teve



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

seu fornecimento comprovado pelo empregador. Assim, os trabalhadores passaram a arcar com despesas que são próprias do empregador, dado que deve ser este quem assume o risco do negócio.

Durante a inspeção no local de trabalho e, posteriormente, entrevistando os empregados resgatados em condições de trabalho análogas às de escravo, no local da inspeção ou fora dele, constatou-se que não receberam de qualquer dos seus contratantes, seja do Sr. [REDACTED] qualquer equipamento de proteção individual. Foi solicitado em notificação dirigida a essas duas pessoas os comprovantes de entrega de Equipamentos de Proteção Individual (ver em anexo a Notificação para Apresentação de Documentos), entretanto não foi apresentado nenhum comprovante de fornecimento de EPI. Os trabalhadores utilizavam luvas de malha (alguns sim, outros não), vestimentas e calçados (alguns adequados, outros não), caneleiras, proteção para o pescoço, tudo adquirido por conta própria. Não havia protetor solar à disposição dos trabalhadores, embora a atividade fosse executada ao ar livre, com exposição à radiação solar.

5.7. AUSÊNCIA DE AÇÕES DE SAÚDE VISANDO AO NÃO ADOECIMENTO NO TRABALHO

Nenhum dos trabalhadores resgatados foi submetido a exame médico admissional antes de iniciar a prestação dos serviços para os quais foram contratados. É obrigação decorrente da relação de emprego – não cumprida na fiscalização ora tratada – garantir aos trabalhadores a realização de exames médico. A obrigação decorre da previsão normativa disposta no art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.3.7 da Norma Regulamentadora 31.

5.8. NÃO CONCESSÃO DE PAUSAS PARA DESCANSO NAS ATIVIDADES REALIZADAS NECESSARIAMENTE EM PÉ E DE FORMA REPETITIVA

Uma das obrigações decorrentes da relação de emprego aplicável ao empregador rural é observar a norma que o obriga a garantir a concessão de pausas para descanso aos trabalhadores que realizem atividades necessariamente em pé. A obrigação tem fundamento legal no art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.8.6, da Norma Regulamentadora 31. Segundo relatos dos trabalhadores (anexos), o trabalho não era organizado no sentido de lhes conceder pausas ao longo da jornada de trabalho. A remuneração era constituída a partir da produtividade individual, de forma que mesmo o tempo mínimo legal de 1 hora destinado à refeição não era cumprido, sendo este de 15 a 20 minutos. A previsão de pausas em trabalhos repetitivos, como ocorre nas atividades de corte e plantio manual da cana-de-açúcar, tem relação com um dos princípios ergonômicos e visam elas recuperar as forças musculares do trabalhador e preservar a higidez física.

5.9 AUSÊNCIA NA FRENTE DE TRABALHO DO ESTABELECIMENTO RURAL DO MATERIAL NECESSÁRIO À PRESTAÇÃO DE PRIMEIROS SOCORROS E DE PESSOA TREINADA PARA ESTE FIM

Ao empregador cabe equipar as frentes de trabalho com mais de 10 trabalhadores de material necessário à prestação dos primeiros socorros e treinar pessoa aos cuidados de quem deve ficar esse material. A obrigação tem fundamento legal no art.13 da Lei 5889/73, c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31. A frente de trabalho inspecionada era desprovida dos elementos mais básicos de conforto, higiene e segurança, tendo sido cada infração reportada em autos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de infração específicos. Não havia na frente de trabalho pessoa treinada à prestação de primeiros socorros que tivesse sob seus cuidados materiais destinados a esse fim.

5.10 NÃO COMPROVAÇÃO DA REGULARIDADE DO VEÍCULO PARA TRANSPORTE DE TRABALHADORES E DA QUALIFICAÇÃO COMO CONDUTOR PERANTE AS AUTORIDADES COMPETENTES DE TRÂNSITO

Em face do embarço à fiscalização já descrito em tópico anterior, não foi possível comprovar:

- Se o veículo possuía autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da respectiva vistoria anual do veículo, ou o certificado de inspeção veicular emitido por empresa credenciada junto ao órgão de trânsito, ou por profissional legalmente habilitado com emissão de Anotação de Responsabilidade Técnica - ART.
- Se era o ônibus que transportava os trabalhadores conduzido por motorista habilitado no momento da inspeção;
- Se possuía em regular funcionamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo).

5.11 EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA E AUSÊNCIA DE CONTROLE DA JORNADA PELO EMPREGADOR

Segundo declararam os trabalhadores, a partida do alojamento para as frentes de trabalho iniciava aproximadamente às 6 horas. A jornada era iniciada entre 7 e 7h30min e finalizada aproximadamente às 17 horas, sofrendo variações para mais ou para menos, sendo o tempo destinado à refeição inferior a 1 hora (entre 15 a 20 minutos). Depreende-se que a jornada cumprida não era inferior a 9 horas, de segunda-feira a sábado. Constata-se, portanto, rotineira extrapolação da jornada com ausência de controle dos horários de início, fim e do intervalo intrajornada, deixando o empregador de computar horas extraordinárias com consequente prejuízo à remuneração dos trabalhadores.

5.12 AUSÊNCIA DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO PARA GARANTIR QUE TODAS AS ATIVIDADES, LOCAIS DE TRABALHO, PROCESSOS DE TRABALHO, OPERAÇÃO DE MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS OU FERRAMENTAS SEJAM SEGUROS

Por força da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3 alínea "a", da NR-31, em face da relação de emprego com trabalhador que desenvolva suas atividades no estabelecimento rural, cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros. Em que pese a exigência normativa retrocitada, constatou-se na frente de trabalho inspecionada que tanto o contratante quanto o prestador dos serviços deixaram de adotar medidas de prevenção e proteção necessárias a garantir que a atividade a seguir descrita fosse realizada com a devida segurança pelos trabalhadores.

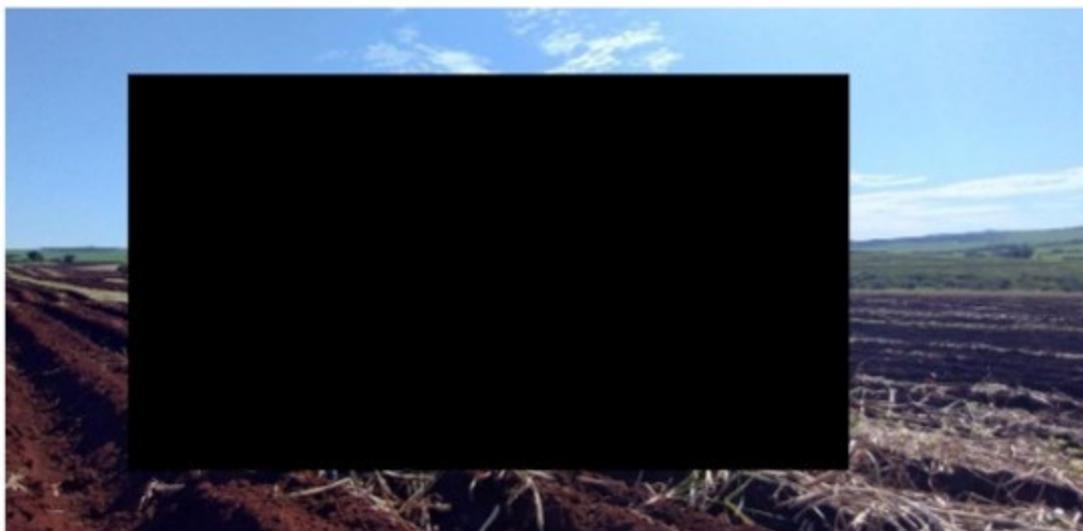


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Trata-se de plantio manual de cana-de-açúcar na propriedade do contratante dos serviços, cujo modo de trabalho consiste em posicionar trabalhadores sobre a carga de mudas de cana-de-açúcar já armazenada na carroceria de um caminhão, de onde jogam com as mãos sobre os sulcos abertos na terra as mudas de cana (imagens anexas). Nessa tarefa os trabalhadores estão expostos ao risco de queda, uma vez que se equilibram sobre a carga irregular e instável de mudas de cana, enquanto o veículo se movimenta. Constatou-se que os empregados se encontravam em altura superior a 2 metros do nível do solo sem qualquer medida de proteção coletiva ou individual contra queda. Além disso, havia o risco de tombamento do caminhão que transportava as mudas de cana sobre as quais se encontravam os trabalhadores, já que o veículo se deslocava em terreno irregular, onde a terra havia sido remexida (sulcrada) para receber as mudas de cana-de-açúcar. A situação expunha os trabalhadores ao risco de queda e esmagamento.

Os Auditores Fiscais do Trabalho consideraram a atividade de plantio manual de mudas de cana-de-açúcar na forma descrita não aceitável à luz da Norma Regulamentadora 31, pois realizada sem qualquer medida de proteção contra queda e tombamento do caminhão, configurando exposição a risco ocupacional não diligentemente gerenciado, seja pelo prestador dos serviços, seja pelo contratante.

Foto plantio de cana-de-açúcar na Fazenda Goiaba, Jardinópolis/SP



5.13 NÃO ELABORAÇÃO DO PGRTR, PROGRAMA OBRIGATÓRIO DESDE OUTUBRO DE 2021, CONFORME PORTARIA Nº 22.677, DE 22 DE OUTUBRO DE 2020.

Com a redação da portaria retrocitada, passou a ser obrigatório o gerenciamento de riscos nos termos do item 31.3.1 da NR 31. Assim, o empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR-Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural 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. O PGR – programa de Gerenciamento de Riscos por sua vez, é um programa com fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais cuja obrigação está prevista na Norma Regulamentadora 1 e é dirigido a todos os estabelecimentos das organizações em geral, exceto



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

os estabelecimentos rurais, para quem a Norma Regulamentadora 31 previu o PGRTR- Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural. Embora não exigido em notificação, foi apresentado juntamente com outros documentos citados em Notificação documento denominado “PGR -Programa de Gerenciamento de Riscos” relativo ao estabelecimento rural inspecionado (Fazenda Goiaba).

Ambos os programas têm pressupostos semelhantes, mas o PGRTR tem seu escopo voltado à atividade rural especificamente, enquanto as instruções para elaboração do PGR são dirigidas às demais atividades econômicas. Ambos os programas de gerenciamento de riscos ocupacionais consistem em levantar os perigos, identificar os riscos ocupacionais, avaliá-los, adotar medidas de controle, definir ações prioritárias de eliminação ou de controle dos riscos dentro dos limites de exposição permitidos legalmente.

No que diz respeito à produção dos documentos para registro do gerenciamento dos riscos realizado pelo empregador rural ou por qualquer outro empregador, ambas as NR preveem dois documentos, quais sejam a) inventário de riscos; e b) plano de ação, que juntos compõem o programa de gerenciamento dos riscos em um estabelecimento urbano ou rural. O primeiro (inventário) deve alcançar as etapas de identificação dos perigos, avaliação dos riscos eventualmente existentes no ambiente laboral; já o segundo documento alcança as medidas de controle definidas pela organização ou pelo empregador rural, conforme as prioridades das ações, visando reduzir, eliminar ou monitorar os riscos levantados na etapa anterior, além de contemplar o cronograma das ações.

Ocorre que o empregador fiscalizado tem sua atividade econômica desenvolvida em ambiente rural, cabendo a ele a atribuição de elaborar o PGRTR- Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural, nos termos da NR 31. Trata-se de empregador rural e, portanto, não se aplica a Norma Regulamentadora 1, que foi usada para a elaboração do documento apresentado à fiscalização do Trabalho (o PGR). Em se considerando a seriedade com que deve ser realizado o gerenciamento dos riscos ocupacionais e deve ser cada um desses documentos produzido, para que se produzam os resultados esperados pela norma e haja a efetiva eliminação dos riscos ocupacionais ou o controle dentro dos limites de exposição aceitáveis legalmente, a elaboração de um PGR no lugar de um PGRTR denota o desconhecimento do conteúdo da Norma Regulamentadora efetivamente aplicável à atividade rural do empregador ora fiscalizado (NR 31) ou a despreocupação em dar cumprimento ao objetivo jurídico-social da NR 31, desconsiderando as particularidades da propriedade rural tratada no programa de gerenciamento de riscos elaborado.

Ainda que se abstraia do nome do documento apresentado e das referências feitas à NR 01 no corpo do documento (há transcrição de parte da NR 1 no PGR apresentado), para analisá-lo à luz da Norma Regulamentadora 31, buscando verificar se o objetivo previsto na NR 31 foi alcançado, constata-se que não houve adequado levantamento das fontes de perigo; que não houve identificação dos riscos decorrentes do uso de máquinas na atividade rural; que não foram analisados os processos de trabalho em todas as atividades executadas na propriedade; que não foram observados aspectos ergonômicos no programa de gerenciamento de riscos da Fazenda Goiaba.

No documento apresentado não há indicação precisa das fontes de ruído a que está exposto o trabalhador agropecuário, fazendo menção a máquinas em geral; não há menção ao risco de acidente durante a operação com tratores e máquinas; os únicos riscos informados no programa são ruído, calor, animais peçonhentos e químicos, sem mencionar o risco de acidente decorrente do processo de trabalho no corte e plantio manual da cana-de-açúcar; o programa não especifica os agentes químicos (agrotóxicos) fontes dos riscos a que estão expostos os tratoristas que fazem a aplicação direta do produto.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

No que diz respeito às medidas de controle dos riscos, apenas os Equipamentos de Proteção Individuais foram eleitos como medidas de proteção, sem qualquer menção a medidas de proteção coletiva, que devem ter prioridade sobre as medidas administrativas ou de organização do trabalho e estas sobre as medidas de proteção individual.

A atividade rural explorada por [REDACTED] encontra-se na lista mencionada no item 31.2.1 da NR 31 e a ela se aplica a Norma Regulamentadora 31 e não a NR 1. O PGRTR tratado na NR 31 deve ser elaborado sob a orientação dessa NR, que indica fontes de perigos e riscos ocupacionais importantes e específicos da atividade rural, não devendo ser buscada outra norma de aplicação diferente, sob pena de haver prejuízo ao gerenciamento efetivo dos riscos ocupacionais e à elaboração do inventário de riscos e do plano de ações, documentos que juntos devem conter as evidências do efetivo gerenciamento dos riscos do estabelecimento a que se referem.

6. DAS CONDIÇÕES DE MORADIA OFERTADAS

6.1 UTILIZAÇÃO DE CASA COMO ALOJAMENTO DE TRABALHADORES SEM OBSERVÂNCIA DAS PRESCRIÇÕES DA NR 31

As características previstas no item 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7, dizem respeito tanto aos alojamentos disponibilizados no local de trabalho ou construídos para esse fim, quanto às casas utilizadas como alojamento para receber trabalhadores enquanto executam atividades definidas pelo empregador.

O alojamento inspecionado na cidade de Jardinópolis apresentava as características assim descritas: vários colchões muito sujos espalhados pelo piso das dependências da casa inacabada ou em reforma; havia materiais de construção (sacos de cimento e de areia) em diferentes partes da casa; salvo um dos banheiros, a casa se encontrava no contrapiso, de forma que a higienização era dificultada por ausência de superfície lavável; todas as dependências se encontravam muito sujas; havia lixo orgânico e não orgânico acumulado na varanda posterior da casa e na parte externa posterior da casa; não havia armários para acomodação dos pertences pessoais, como roupas, que ficavam armazenadas dentro das malas e mochilas ou pelo chão ou, ainda, penduradas em varais sobre os colchões; apenas dois colchões foram vistos sobre camas, ficando os demais dispostos diretamente no contrapiso sujo; em uma das dependências, que era a sala que também servia de quarto, os colchões eram separados pelas malas ou mochilas dos trabalhadores, ficando separados a uma distância inferior a 1 metro; não havia recipientes adequados para a coleta de lixo; botijas de gás em uso se encontravam no interior da casa; constituía a lavanderia apenas um tanque com duas bocas para a lavagem das roupas de 12 trabalhadores e uma máquina de lavar tipo tanquinho pequena; os equipamentos de proteção individuais e ferramentas foram encontrados espalhados pelo alojamento; na casa havia dois banheiros, um dos quais estava inacabado e continha sacos de cimento, lata de tinta e outros materiais relacionados à construção civil, não possuía revestimento nas paredes e no piso, além de ter sido o chuveiro não adequadamente instalado; o outro banheiro apresentava infiltração na parte inferior da parede do box, o qual não era separado fisicamente da parte seca onde se encontravam o vaso sanitário e o lavatório, e tinha um recipiente para papeis usados improvisado, já com muito papel acumulado, ultrapassando a borda; os banheiros não possuíam suporte para sabonete e toalha; os quartos não eram adequadamente ventilados, não tendo sido constatado ventilação artificial na sala que servia de quarto; não havia mesas e assentos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

suficientes para os trabalhadores; não havia armários para armazenamento dos mantimentos usados no cozimento das refeições; não eram fornecidas roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, contrariando o que prescreve o item 31.17.6.3 da NR 31; eram usados fogões, fogareiros ou similares no interior do alojamento. Sobre os colchões, há declaração de um trabalhador que diz ter o Sr. [REDACTED] pedido que levassem em suas bagagens. Em áudio disponibilizado por um trabalhador, [REDACTED] pede que os trabalhadores levem colchão.

Na inspeção da casa que servia de alojamento a outros 5 trabalhadores resgatados, embora não tenham sido constatadas as mesmas condições de precariedade de habitação, constatou-se que eram ausentes as camas, sendo os colchões igualmente dispostos no piso dos quartos; também os trabalhadores não receberam roupas de cama. Saliente-se que, como esses trabalhadores se recusaram a ficar na única casa ofertada por [REDACTED] em face do reduzido espaço para 20 pessoas e da precariedade do local, se viram forçados a arcar com o custo do aluguel da casa em Cruz das Posses no valor de R\$500,00. Mesmo os colchões usados não foram todos ofertados por [REDACTED] pois este pede que os trabalhadores levem colchão quando faz a oferta de trabalho.

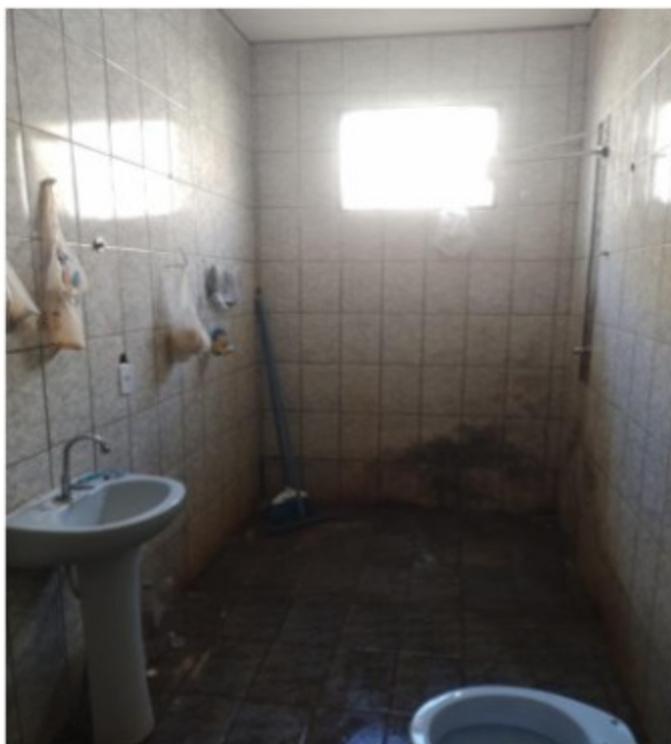
Essas características estão em desconformidade com as normas prescritas na NR 31, item 31.17.6 e subitens, aplicáveis a alojamentos. A obrigação de observar as normas deste dispositivo tem fundamento legal no art. 13 da Lei 5889/73, c/c item 31.17.6.11 da Norma Regulamentadora 31, que é a NR aplicável à atividade rural. Exigem essas normas fornecimento de cama com colchão e de roupa de cama e cobertor, distância mínima entre as camas, ambiente ventilado, arejado e limpo, disponibilidade de assentos e mesas, disponibilidade de água para consumo e para a higiene pessoal, disponibilidade de instalações sanitárias que atendam à quantidade de trabalhadores alojados, disponibilidade de armários tanto para roupas e itens pessoais quanto para armazenagem de produtos alimentícios. As características observadas "in loco" em contraposição ao prescrito indicam condições de moradia degradantes.

Fotos banheiro em uso na casa alojamento:





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Local de preparo de refeições





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Quartos da casa onde estavam alojados os trabalhadores resgatados





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO



Varanda posterior com lixo orgânico em latas e lixo inorgânico





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Varanda anterior e corredor lateral



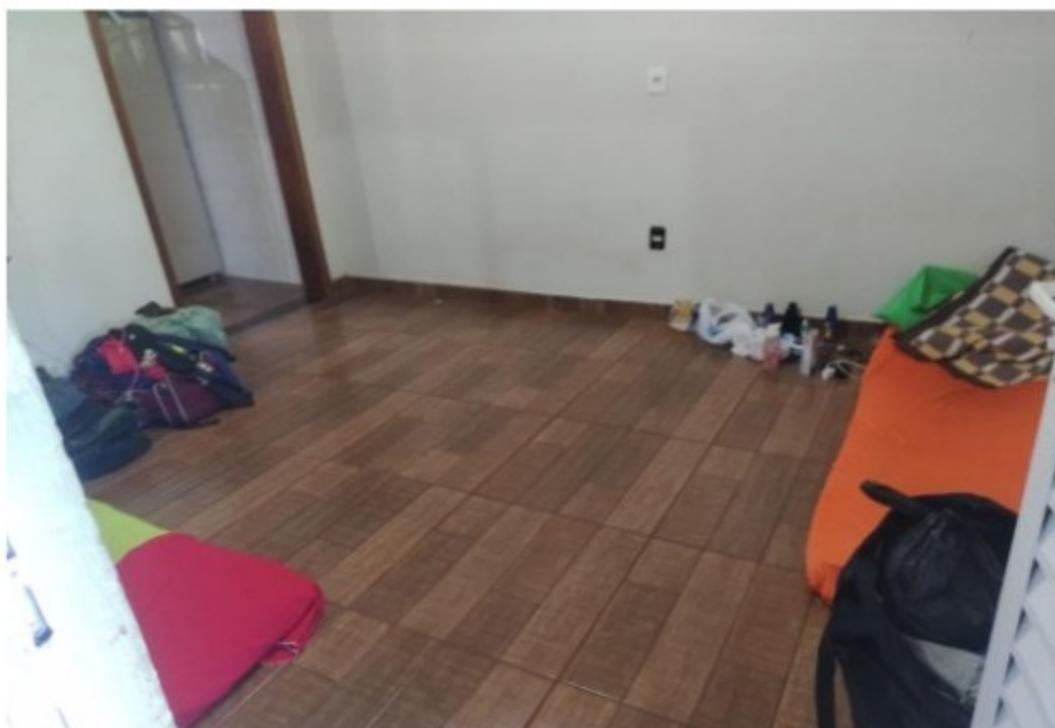
lavanderia





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Casa em Cruz das Posses





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO



7. DO RECRUTAMENTO E DO TRANSPORTE DO LOCAL DE ORIGEM ATÉ O DESTINO

As declarações tomadas dos trabalhadores resgatados revelam que receberam proposta de trabalho por um período superior a um mês quando ainda se encontravam nas suas cidades de origem. O serviço proposto era o corte manual e o plantio da cana-de-açúcar a ser prestado na cidade de Jardinópolis mediante a contraprestação de um salário semanal de aproximadamente R\$2000,00. O valor recebido, conforme consta nos depoimentos anexos, não chegou nem perto disso, chegando a 1/3 para os mais produtivos.

Deslocaram-se das cidades de origem, Chapada do Norte e Francisco Badaró, em duas vans, 20 trabalhadores custeando a própria passagem no valor de R\$250,00 por passageiro e todas as despesas de alimentação durante a viagem. Áudios apresentados mostram a oferta de trabalho feita pelo contratante [REDACTED]. As provas revelam, inclusive, que ele tinha conhecimento da presença de um adolescente entre os demais trabalhadores, e como solução sugere que, caso o adolescente aceite o trabalho, não revelem a idade a possíveis autoridades fiscalizadoras, para não haver problema com a fiscalização.

Na proposta de trabalho, todas as despesas geradas durante a permanência dos trabalhadores em Jardinópolis em função do trabalho contratado seriam por conta dos trabalhadores, exceto a de moradia, pois ficariam em casa indicada pelo contratante. Quanto aos 5 trabalhadores que se



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

recusaram a ficar na casa de Jardinópolis inicialmente ofertada, por considerarem o espaço e as condições de moradia inapropriadas para o número inicial de 20 pessoas, tiveram de custear a despesa com aluguel da nova casa, uma em Jardinópolis, inicialmente, e outra em Cruz das Posses.

À equipe de fiscalização declaram que, ao chegarem a Jardinópolis, foram levados pelo filho de [REDACTED] para fazerem compras em um supermercado (Supermercado [REDACTED] cujo valor foi descontado do primeiro pagamento semanal. [REDACTED] disponibilizou apenas fogões e geladeira para os trabalhadores. Segundo declarou um dos trabalhadores, foi lhe dito que precisava levar seu colchão. Ferramentas, EPI, dispositivos de proteção, garrações térmicos, tudo necessário à execução do trabalho foi adquirido pelos trabalhadores em troca do salário baseado na produção diária individual.

Sobre a proprietária da Fazenda Goiaba, os trabalhadores sabem que ela não ignorava a presença deles na propriedade, pois em determinado dia ela esteve na frente de trabalho onde era realizado o corte da cana e ofereceu picolés aos trabalhadores. Sobre o tratamento dado por [REDACTED] aos seus contratados, consideram agressivo, o veem como uma pessoa muito "estúpida", que trata os trabalhadores com "muita estupidez", "falando alto na frente dos outros". "O Sr. [REDACTED] fala muitos palavrões e xingamentos", declarou um trabalhador. No Termo de Declaração de um dos trabalhadores consta a declaração de que [REDACTED] ficou muito irritado e agressivo na data da inspeção, que seu filho [REDACTED] chegou a quebrar uma garrafa de café na frente dos trabalhadores e disse aos gritos que "ia dar um tiro na testa dos fiscais e uma paulada". Segundo esse trabalhador, [REDACTED] vendia cigarros para os trabalhadores. Declarou, ainda, que na tarde de 24/03 esteve no alojamento de Jardinópolis e fez declarações intimidadoras. Na primeira inspeção no alojamento, que ocorreu na noite de 23/03/2023, dois trabalhadores se recusaram a dormir lá, informando estarem assustados com a agressividade de [REDACTED] e temendo por suas vidas.

8. DA DEGRADÂNCIA

Os alojamentos nas condições apresentadas, não garantindo adequadas condições de higiene e conforto, bem como o trabalho executado nas frentes de trabalho sem os requisitos mínimos de segurança, saúde e higiene, caracterizam violação às normas de proteção do trabalho, especialmente as previstas na Norma Regulamentadora 31. As condições de moradia nas casas que serviam de alojamento e as condições laborais nas frentes de trabalho onde realizavam o corte de cana de açúcar – descritas acima – violam os direitos sociais mínimos dos 17 trabalhadores encontrados durante as inspeções em 23/03/2023 e 24/03/2023 cujos nomes estão listados abaixo, caracterizando trabalho em condição análoga à de escravo, justificando o resgate de todos eles pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

A forma como se deu a contratação dos 17 trabalhadores, somada às condições de moradia nos alojamentos onde foram os trabalhadores encontrados e às condições de trabalho existentes nas frentes de Trabalho (relatadas e visualizadas), levaram os Auditores Fiscais do Trabalho à convicção de que estavam diante de indicadores de sujeição de trabalhador a condição degradante, bem como da arregimentação de trabalhadores por meio de falsas promessas de salário no momento do recrutamento para prestação de serviços fora do estado de origem, configurando crime nos termos do artigo 149 do Código Penal e infração trabalhista nos termos do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

9. DOS RESPONSÁVEIS PELO ILÍCITO

O senhor [REDACTED] se recusou a apresentar documentos de identificação e do veículo aos Auditores Fiscais do Trabalho, causando embaraço à fiscalização. Diante do embaraço, a Notificação para Apresentação de Documentos emitida pela equipe de fiscalização, embora dirigida aos dois, [REDACTED] foi entregue pessoalmente a esta, que, por meio de seus advogados se prontificou a apresentar, em data e hora definidas, as informações requeridas no curso da fiscalização, realizou os pagamentos dos créditos trabalhistas e depósitos do FGTS, custeou as passagens de retorno às cidades de origem e despesas de viagem de retorno, além de reembolsar despesas realizadas indevidamente pelos trabalhadores enquanto alojados, como compra de EPI e ferramentas de trabalho. Mediante intervenção do Ministério Público do Trabalho, houve também o pagamento de indenização por danos morais individuais, sendo maior o valor cabível ao adolescente [REDACTED]

A análise da relação contratual estabelecida entre [REDACTED] feita pelos Auditores Fiscais do Trabalho levou à conclusão de que para fins trabalhistas é a Senhora [REDACTED] a responsável pelos registros e pela anotação do contrato de trabalho na CTPS digital de cada um dos 17 trabalhadores resgatados. O fundamento foi encontrado na Lei 6019/74. Essa Lei define "prestação de serviços", "empresa prestadora de serviços" e "contratante", conforme transcrição abaixo:

"Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução"

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

"Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal"

Dos textos legais se depreende que o **prestador dos serviços deve ser pessoa jurídica e não pessoa física e deve possuir capacidade econômica compatível com a execução dos serviços contratados**. Contratante, por sua vez, pode ser pessoa física ou jurídica, que deverá especificar no contrato o serviço a ser prestado. Sobre a capacidade econômica do prestador dos serviços não se pôde apurar nem foi considerada informação essencial da fiscalização, dado o embaraço aos procedimentos fiscais iniciais e em face da constatação de que o prestador de serviços não cumpre um dos requisitos obrigatórios para assim atuar, nos termos da Lei 6019/74.

O cumprimento dos requisitos previstos na Lei 6019 pelo prestador dos serviços para firmar contrato de prestação de serviços o alçaria à condição de responsável pelos registros nos termos do art. 41 da CLT e pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da relação de emprego.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

É o que se depreende do § 1º, art. 4º, retrocitado. Por outro lado, o mesmo raciocínio conduz à interpretação de que a ausência dos requisitos por parte do prestador de serviços estabelecidos pela Lei 6019/74 automaticamente transfere a condição de empregador para a pessoa física ou jurídica contratante, com todos os efeitos jurídicos dessa relação contratual. Por essa razão a Auditoria Fiscal do Trabalho determinou a [REDACTED] a formalização dos registros dos empregados resgatados, o pagamento dos créditos trabalhistas devidos em face da rescisão contratual forçada pelas circunstâncias do resgate, o ressarcimento de despesas originalmente cabíveis ao empregador, mas que foram custeadas pelos empregados inicialmente e, finalmente, o pagamento das passagens de retorno à cidade de origem de cada trabalhador resgatado.

Quanto às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores pelo trabalho realizado nas dependências do contratante ou em local previamente convencionado em contrato, cabe ao contratante garanti-las, por força da norma do § 3º, do art. 5ª da Lei 6019/74:

"§ 3o É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato".

Há que considerar, porém, que a fiscalização ora tratada tem como empregador reconhecido pela Auditoria Fiscal do Trabalho, em virtude da ilicitude na contratação, a contratante dos serviços de corte e plantio manual de cana-de-açúcar, pelas razões legais já apresentadas, e, por isso, sua responsabilidade é primária e direta em relação às condições mencionadas no § 3º do art. 5ª da Lei 60169/74, acima transcrito. Por essa razão, todos os autos de infração lavrados pelas irregularidades que caracterizaram o trabalho em condição análoga à de escravo tiveram como autuado na condição de empregador a contratante [REDACTED]

10. DA CONSTATAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS A ESCRAVO

As condições de moradia e as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores nas frentes de trabalho foram negligenciadas tanto pelo prestador dos serviços, que fez a proposta de trabalho, quanto pelo contratante e beneficiário final dos serviços prestados, resultando em condições tão precárias de moradia e de trabalho que ensejaram o reconhecimento pela Auditoria Fiscal do Trabalho como trabalho em condição análoga à de escravo.

O anexo II da IN MTP 02/2021 cita indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante, de submissão a trabalhos forçados, de submissão de trabalhador a jornada exaustiva, da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída, dentre outros. A análise dos fatos observados na ação fiscal tendo esses indicadores como parâmetros resulta na melhor compreensão dos elementos que juntos caracterizam o trabalho em condição análoga à de escravo, em qualquer das modalidades.

São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

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.

Essa condição foi relatada pelos resgatados, e se encontra registrada em tópico acima e em auto de infração específico.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

3) ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade.

Segundo relato de alguns dos trabalhadores (declarações anexas), tiveram de adquirir garrafa térmica para armazenamento da água de consumo nas frentes de trabalho. Alguns declararam ter trazido consigo da cidade de origem as garrafas térmicas. Como já exposto, os trabalhadores sabiam que a forma de contratação implicava não ter direito a ferramentas para o trabalho, EPI, e itens básicos de higiene e conforto nas frentes de trabalho.

5) alojamento ou moradia sem condições básicas de higiene ou conforto.

O alojamento de Jardinópolis foi encontrado com elevado grau de sujeira, com lixo exposto na parte posterior da casa, com latas de lixo orgânico na varanda posterior da casa, e ausência de cestos para coleta do lixo que se acumulava no interior da casa e na parte externa. A superfície do piso da casa onde moravam temporariamente os trabalhadores em Jardinópolis não era lisa e era não lavável, dado que estava no contrapiso.

6) ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos.

Nos dois endereços dos alojamentos inspecionados os colchões onde dormiam os trabalhadores eram dispostos diretamente sobre o piso sujo, possuíam espessura fina e irregular, não produzindo o conforto mínimo proposto pela Norma Regulamentadora 31. Os trabalhadores foram solicitados pelo contratante [REDACTED] a levarem consigo na viagem para Jardinópolis colchões, já que não pretendia ofertá-los.

7) subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto.

O espaço oferecido na casa para a acomodação de 20 pessoas, inicialmente, e mesmo para os 12 lá encontrados, era insuficiente e não garantia a necessidade espacial prevista na NR 31, especialmente no que diz respeito à distância entre as camas, que não deve ser inferior a 1 metro.

8) ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto.

No alojamento inspecionado em Jardinópolis não havia mesas e assentos suficientes para a tomada das refeições. Os trabalhadores foram unânimes em declarar que nas frentes de trabalho não eram disponibilizados assentos nem mesas para que fossem usados no momento das refeições. Essa informação foi constatada na inspeção pelos Auditores Fiscais do Trabalho.

9) 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.

A atividade de plantio manual de cana-de-açúcar realizada sobre o caminhão sem proteção contra queda, bem como a ausência de um efetivo programa de gerenciamento de riscos ocupacionais, são situações que evidenciam negligência aos riscos ocupacionais presentes nas atividades rurais inspecionadas.

10) agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

O trato do prestador dos serviços para com os trabalhadores, conforme por eles declarado, era agressivo e intimidador. Também o foi na data da inspeção no trato com os Auditores Fiscais do Trabalho.

As condições encontradas violam as normas de proteção do trabalho, ferem os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Assim conceitua o art. 24 da IN MTP 02/2021: condição degradante de trabalho é 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.

São indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:

- a) supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- b) inobservância não eventual de pausas legalmente previstas;
- c) trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;
- d) trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção.

O trabalho era realizado sem observância de pausas obrigatórias, como as destinadas à refeição e as destinadas a preservar a higidez física em razão da natureza do trabalho (atividade dinâmica, repetitiva, sob o sol), previstas na CLT e na NR 31, respectivamente. As atividades de corte manual de cana, bem como a de plantio de cana, eram realizadas sem observância dos aspectos ergonômicos, com exposição a riscos de adoecimento e acidente de trabalho. Saliente-se que havia um trabalhador com 17 anos laborando nas mesmas condições dos demais – submetido a prorrogação de jornada, a esforços repetitivos, a riscos de acidentes e de adoecimento. As atividades extenuantes não eram amenizadas com a aplicação das pausas obrigatórias.

São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

- a) 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.
- b) exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas.
- c) induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica.
- d) estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

A contratação dos trabalhadores resgatados se deu com violação de todos os direitos trabalhistas, exceto pelo pagamento da contraprestação remuneratória em face da produtividade de cada um, ainda assim menor do que a proposta inicial. Houve a transferência para o empregado de custos originalmente do empregador ligados à realização do trabalho (com viagem, com EPI,



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

ferramentas, outros). Indicam a sujeição de trabalhador a condição degradante e a submissão de trabalhador a trabalhos forçados o estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada. Este último caso foi constatado na auditoria.

São situações flagrantemente inconstitucionais que afrontam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e os direitos sociais legalmente e constitucionalmente estabelecidos. A despeito do que prescreve a legislação trabalhista e a própria Constituição sobre a garantia dos direitos sociais, os trabalhadores, ao se deslocarem para Jardinópolis, custearam sua viagem com recursos próprios, contando com a possibilidade de ser a proposta salarial mantida (superior a R\$2000,00 por semana), de não haver adoecimentos ou outros percalços que os impedissem de trabalhar, pois neste caso não teriam salário, para somente depois retornarem para suas origens com o valor que consideravam contratado. Entretanto, depois de chegarem ao destino (Jardinópolis), o contrato inicial foi unilateralmente alterado, deixando os trabalhadores desprovidos de recursos próprios e incapazes de recusar a nova oferta de trabalho oferecida, já que estavam ainda mais vulneráveis social e financeiramente. São trabalhadores que residem em comunidade quilombola, jovens, e relataram haver dificuldades no município de origem para conseguirem empregos que lhes proporcionassem salários adequados para o sustento das respectivas famílias.

O fato de serem os trabalhos realizados fora da localidade de origem do trabalhador, de se tratar de trabalho executado sob contratação precária, não escrita e com violação de direitos trabalhistas desde o início da pactuação, inibe posturas denunciativas e facilitam a manutenção da irregularidade.

São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

a) transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços.

Os trabalhadores resgatados declararam ter suportado todo o custo com viagem e alimentação desde a sua cidade de origem, não obstante o deslocamento tenha se dado no interesse do empregador ou do beneficiário dos serviços e por proposta deste.

b) existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador a serem cobrados ou descontados do trabalhador.

Os trabalhadores resgatados, além de custear a viagem de 1000km até Jardinópolis, disseram ter suportado gastos com a alimentação durante a viagem, partindo das suas cidades. Foram suportados ainda gastos com ferramentas, Equipamentos de Proteção Individual, utensílios em função do trabalho, reduzindo, com isso, suas economias e aumentando a vulnerabilidade financeira. São gastos os quais, conforme dispõe a Norma Regulamentadora 31, devem ser ônus do empregador, dado que foram direcionados à aquisição de alimentação e objetos necessários e indispensáveis para a prestação de trabalho subordinado.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

c) alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação.

Essa situação foi relatada pelos trabalhadores resgatados. Deslocaram-se para a cidade onde havia oferta de trabalho com a expectativa de que seus gastos com o deslocamento (transporte, alimentação durante a viagem, materiais de proteção individual e utensílios para o trabalho etc.) fossem amortizados e ainda lhes restasse um saldo suficiente para proporcionar bem-estar a si e a sua família por algum tempo. Uma vez fora da cidade de origem e com poucos recursos financeiros, se viram obrigados a acatar a proposta unilateralmente alterada pelo contratante ou a aceitar novas ofertas cujas condições, muitas vezes igualmente degradantes, não lhes ofereciam a proteção dada pelo ordenamento jurídico nacional. A proposta inicial de trabalho foi aceita com vício de consentimento, já que mencionava salário nunca concretizado, colocando-os em situação de ainda maior vulnerabilidade social, distante da sua origem, configurando a condição de trabalho escravo por trabalhos forçados e por restrição da liberdade de locomoção por qualquer meio.

Os 17 trabalhadores resgatados foram impedidos de exercer seus direitos constitucionais e legais. No conjunto das infrações relacionadas às condições sanitárias, de conforto, higiene, saúde e segurança no espaço residencial (alojamentos) e do trabalho (frentes de trabalho), capituladas nos dispositivos legais da Norma Regulamentadora 31, já descritas, tem-se a configuração de trabalho degradante, condição expressamente vedada no art. 5º, inc. III, da CRFB/88: **“ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”**. Por condição degradante de trabalho entende-se “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”, conforme dispõe o artigo 24, III, da In MTP 02/2021. As condições degradantes de trabalho reduzem o ser humano à condição análoga à de escravo, tal qual se constatou na auditoria.

Constitui, ainda, contratação de trabalhadores sob condição análoga à de escravo: a) quando se dá por interposta pessoa que explora a vulnerabilidade econômico-social e apenas se presta a fornecer mão de obra a outrem. b) firmada em razão da vulnerabilidade financeira dos trabalhadores que os impulsiona a firmar contrato com cláusulas exploradoras e abusivas, diante das quais precisam desistir dos direitos trabalhistas legalmente inegociáveis, como o registro e anotação da CTPS e tudo o que disso decorre, previstos em normas cogentes. As contratações sob essas condições permitem a realização de trabalhos não consentidos de fato e restringem a liberdade de o trabalhador fazer escolhas profissionais amparadas pelas normas de proteção do trabalho, caracterizando trabalho sob condições análogas às de escravo nas modalidades de trabalho forçado e de restrição, por qualquer meio, da liberdade de locomoção.

11. DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Diante das infrações narradas ao longo deste relatório, devidamente fundamentadas em termos de declarações, em verificações durante as inspeções nos alojamentos e frente de trabalho, na ausência de comprovação por parte do empregador do cumprimento de direitos mínimos previstos na legislação trabalhista e na Constituição, foram lavrados **os 22 autos** de infração cujos números e



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

ementas estão listados a seguir. Cópias dos autos de infração constituem anexos que integram o presente relatório.

- 1 226134181 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 226137783 2310201 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.)
- 3 226137805 2310775 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 3 1. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
- 4 226137856 2310805 Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.11 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME)
- 5 226137899 2310325 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.)
- 6 226137911 1318128 Deixar de cumprir e/ou fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto e/ou de adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos ou ferramentas sejam seguros. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3 alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
- 7 226137937 2310643 Realizar transporte coletivo de trabalhadores sem garantir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, para transporte das ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e à segurança do trabalhador. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.9.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.)
- 8 226137988 2310686 Deixar de garantir que as ferramentas atendam os requisitos dos itens 31.11.2 e 31.11.3 da NR 31, e/ou permitir que as ferramentas de corte sejam guardadas e/ou transportadas fora da bainha. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.11.2, 31.11.3 e 31.11.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
- 9 226138054 1318977 Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho, ou deixar de substituir ferramentas e acessórios de trabalho sempre que necessário. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
- 10 226138089 1318853 Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.6, 31.8.7 e 31.8.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
- 11 226138160 1318365 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



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

- 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.)
- 12** 226138186 1319922 Deixar de disponibilizar protetor solar quando indicado no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR ou quando configurada exposição à radiação solar sem adoção de medidas de proteção coletiva ou individual. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
- 13** 226138208 1319159 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.)
- 14** 226138224 0011460 Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo. (Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
- 15** 226138364 1318667 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.)
- 16** 226138283 0016012 Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviços em horários e locais que não permitam sua frequência à escola. (Art. 403, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
- 17** 226138291 0016039 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.)
- 18** 226138348 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.)
- 19** 226134211 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.)
- 20** 226138127 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, 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.)
- 21** 226138372 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.)
- 22** 225155800 0014052 Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais. (Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

12. DO RESGATE DOS TRABALHADORES E DOS ENCAMINHAMENTOS

O resgate dos 17 trabalhadores encontrados nas condições já explanadas ocorreu em 23/03/2023, ficando eles alojados até a sua partida para a localidade de origem em abrigo oferecido pela Assistência Social do Município de Ribeirão Preto/SP. Logo em seguida à providência de abrigo dos trabalhadores, foram adotadas as medidas administrativas para viabilizar o retorno às respectivas cidades de origem. Todos declaram serem procedentes do estado de Minas Gerais.

O Ministério Público do Trabalho, que participou das diligências iniciais e acompanhou a ação fiscal até a quitação das verbas trabalhistas, firmou com o empregador um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nº 28/2023, no qual o empregador se obrigou a pagar (e de fato o fez) danos morais individuais no valor de R\$3000,00 para cada trabalhador, exceto para o adolescente, que recebeu o valor de R\$5000,00 a título de danos morais. O empregador se comprometeu, ainda, a restituir o valor gasto por cada um com a passagem no trajeto origem-destino; a adquirir as passagens de retorno ao local de origem dos trabalhadores; a cobrir gastos com alimentação no retorno à origem no valor de R\$100,000; a ressarcir despesas custeadas indevidamente pelos trabalhadores resgatados relativas a aluguel, EPI, ferramentas, gás. Todas essas obrigações financeiras foram adimplidas na data de quitação das verbas trabalhistas rescisórias.

Enquanto permaneceram no abrigo da Assistência Social, alguns dos trabalhadores foram ouvidos pelos Auditores Fiscais do Trabalho e tiveram suas declarações reduzidas a termo. As declarações obtidas nas entrevistas forneceram subsídios para o levantamento dos valores devidos em decorrência das rescisões indiretas determinadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho. As parcelas rescisórias foram pagas aos trabalhadores resgatados em 03/04/2023. Sobre o FGTS mensal e rescisório devido sobre as remunerações pagas o empregador comprovou os depósitos realizados nas respectivas contas vinculadas dos trabalhadores.

Depois de priorizados os pagamentos das verbas rescisórias, dos valores indenizatórios e a aquisição de passagens de retorno à cidade de origem dos trabalhadores resgatados, deu-se prosseguimento às demais providências cabíveis, quais sejam a emissão das guias do seguro-desemprego e a lavratura dos autos de infração.

As implicações trabalhistas foram tratadas e finalizadas com a aplicação de penalidades administrativas que recaíram sobre a pessoa física contratante dos serviços de plantio e corte de cana-de-açúcar, Sra. [REDACTED]. Em relação ao prestador dos serviços, [REDACTED] responsável pela arregimentação dos trabalhadores sob falsa promessa e por inseri-los em ambiente de trabalho que violam o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana – que resultou em trabalho em condições análogas às de escravo – não foi adotada qualquer medida punitiva por falta de competência legal. A conduta caracteriza crime cuja avaliação cabe à Polícia Federal e a outros órgãos constitucionais a quem será encaminhado o relatório da ação fiscal.

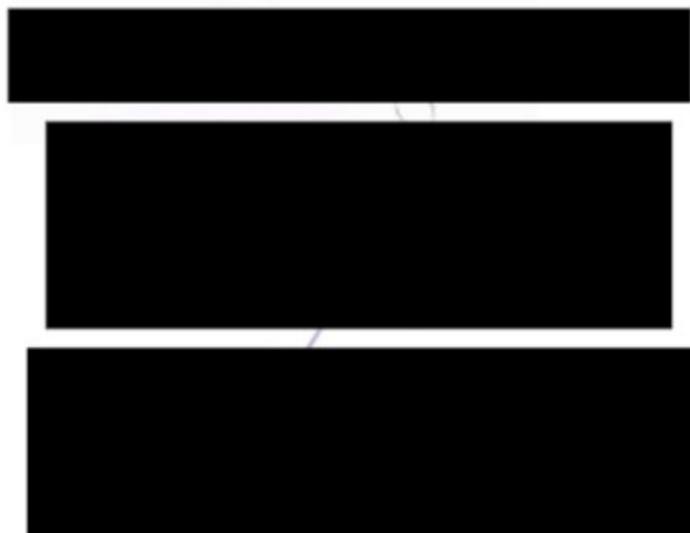


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

13. CONCLUSÃO

Diante dos fatos já explanados que justificaram o resgate dos 17 trabalhadores citados no tópico 2, e buscando possibilitar o cumprimento das responsabilidades cabíveis a cada uma das instituições que juntas constituem o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo tratado na Portaria nº 3.484, de 6 de outubro de 2021, cujo objetivo é promover atendimento especializado e sistematizado às vítimas de trabalho escravo por meio da atuação integrada e organizada de sua rede de proteção, propõe-se o envio do presente relatório à DETRAE- Divisão de Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo e às instituições Polícia Federal (para apurar e atribuir o crime **qualificado de Redução a condição análoga à de escravo, em face de uma das vítimas ser adolescente**), Ministério Público do Trabalho no estado de São Paulo, Defensoria Pública, Secretaria de Assistência Social do estado de Minas Gerais (para tratar de questões relacionadas à adolescência e trabalho) e Ministério Público Federal.

Ribeirão Preto, 04 de janeiro de 2024



ANEXOS

- 01.CNP [REDACTED] (PRODUTOR RURAL)
- 02.COMPROVANTES DE PAGAMENTOS REF. CONTRATO FIRMADO ENTRE O CONTRATANTE E O PRESTADOR DOS SERVIÇOS
- 03.NOTIFICAÇÕES EXPEDIDAS NO CURSO DA AÇÃO FISCAL
- 04.DECLARAÇÕES DE EMPREGADOS RESGATADOS
05. ATA DE AUDIÊNCIA MPT
- 06.TERMOS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- 07.TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA 28/2023
- 08.ATA DE AUDIÊNCIA REFERENTE AOS ATOS FINAIS
- 09.AUTOS DE INFRAÇÃO
- 10.VÍDEOS NA FRENTE DE TRABALHO E NO ÔNIBUS E ÁUDIOS SOBRE A CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES RESGATADOS (TOTAL: 13)