

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO



PERÍODO

17/01/2025 A 24/01/2025



Município: Nova Ponte/MG

CNAE: 0155-5/01 Criação de frangos para corte

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

Sumário

ANEXOS	2
EQUIPE.....	2
DO RELATÓRIO	3
• IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E PERÍODO DA AÇÃO	3
• DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	3
• RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	4
• DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	5
• DA ESTRUTURA E ATIVIDADE ECONÔMICA DESENVOLVIDA NA EMPRESA	5
• DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL	6
• DA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	8
• DAS JORNADAS EXAUSTIVAS	13
• CONCLUSÃO	14

ANEXOS

- NOTIFICAÇÕES DE TRABALHO ESCRAVO E APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS
- TERMO DE DEPOIMENTO DO TRABALHADOR RESGATADO
- TERMO DE RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO
- GUIA DE RECOLHIMENTO FGTS
- GUIA DE SEGURO DESEMPREGO TRABALHADOR RESGATADO
- AUTOS DE INFRAÇÃO
- CONTRATO DE INTEGRAÇÃO JBS X AUTUADO PARA CRIAÇÃO DOS FRANGOS

EQUIPE

████████████████████ – AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO – CIF ██████████

████████████████████ – AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL - MAT ██████████

████████████████████ – AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL - MAT ██████████

████████████████████ – AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL - MAT. ██████████

████████████████████ – ESCRIVÃO POLÍCIA FEDERAL - MAT. ██████████

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

DO RELATÓRIO

• IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E PERÍODO DA AÇÃO

EMPREGADOR: [REDACTED]

CPF/CNPJ [REDACTED]

Local da Ação Fiscal: Fazenda Santana, Nova Ponte/MG

Coordenadas Geográficas: 19°27'02.9"S 47°38'45.9"W

• DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	01
Registrados durante ação fiscal	0
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. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	01
Valor bruto das rescisões contratuais	R\$ 6.086,17
Valor líquido recebido das rescisões contratuais	R\$ 5.591,17
FGTS/CS recolhido sob ação fiscal	R\$
FGTS/CS recolhido resgatados (mensal e rescisório)	R\$
Valor do FGTS notificado	R\$ 0,00
Valor Dano Moral Individual	R\$ 0,00
Valor/passagem e alimentação de retorno	R\$ 0,00

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

Número de Autos de Infração lavrados	11
Número de Notificação do FGTS	00
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	NÃO

• RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa
1	22.902.523-4	001488-5	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
2	22.902.517-0	001512-1	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.
3	22.902.508-1	001727-2	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
4	22.902.524-2	001737-0	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.
5	22.902.521-8	001775-2	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.
6	22.902.522-6	002181-4	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.
7	22.902.519-6	131824-1	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.
8	22.902.515-3	131834-9	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.
9	22.902.520-0	131839-0	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.
10	22.902.516-1	131866-7	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).
11	22.902.518-8	231022-8	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

• DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal iniciada em 17.01.2025, realizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG e Delegacia de Polícia Federal de Uberaba/MG, com o fim de apurar veracidade da denúncia recebida pela DPF Uberaba/MG, envolvendo condições precárias de trabalho, alojamento e jornada exaustiva de trabalhador que estava laborando como granjeiro em propriedade rural no município de Nova Ponte/MG.

• DA ESTRUTURA E ATIVIDADE ECONÔMICA DESENVOLVIDA NA EMPRESA

A propriedade rural fiscalizada, denominada Fazenda Santana, realiza atividade econômica de criação de frangos para abate.

No local havia dois galpões de engorda de frangos em operação, sendo um de 125m x 12m e um segundo de 150m x 12m, com capacidade aproximada de criação e engorda de 40.000 animais por lote.

O empregador possui contrato de “integração” com a empresa SEARA ALIMENTOS LTDA (JBS), CNPJ 02.914.460/0112-76. Pelo contrato, a empresa JBS forneceria ao empregador pintos de 1 (um) dia para serem criados e terminados no aviário fiscalizado, cabendo a ela também o fornecimento de ração, das vacinas, medicamentos e dos desinfetantes. Ao fiscalizado, cabia o fornecimento dos inseticidas, raticidas e demais insumos, para o tratamento dos lotes de pintos de 1 (um) dia **bem como a responsabilidade pela criação das aves.**

Segundo depoimento prestado pela vítima resgatada, representantes da empresa JBS frequentavam a propriedade rural semanalmente, avaliando a qualidade dos animais criados no local, assim como as condições estruturais do galpão. Todavia, nunca fizeram qualquer tipo de questionamento a respeito das suas condições de trabalho e moradia no local.

A “integradora” e proprietária dos animais mantém em seu site uma aba destinada a divulgar como se dá a sua relação com os fornecedores, na qual ela afirma “Mantém um diálogo constante com seus fornecedores, **principalmente sobre questões relacionadas ao respeito aos direitos humanos e às legislações trabalhistas nacionais e locais.**”

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

Conforme se verá adiante, tendo em vista a degradação das condições de trabalho em que o trabalhador [REDACTED] foi encontrado pela equipe, trabalhando diretamente na criação de aves para a JBS, tem-se que a afirmação acima não passa de uma mera ficção retórica para ludibriar clientes e certificadoras, uma vez que durante o período de labor a empresa esteve completamente alheia às graves violações de direitos trabalhistas sofridas pelo trabalhador.

• DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A ação fiscal foi deflagrada após a Delegacia de Polícia Federal de Uberaba/MG receber denúncia informando que havia um trabalhador sendo mantido em condições precárias em uma granja de frangos no município de Nova Ponte. Relatava ainda que o trabalhador havia solicitado o rompimento do vínculo empregatício e estava sendo mantido no local contra a sua vontade. Diante do teor da denúncia, organizou-se ação fiscal para ser iniciada no dia 17/01.

Na manhã da referida data, a equipe fez novo contato com o denunciante, que por sua vez informou que o trabalhador havia conseguido deixar o local na noite do dia anterior. A equipe foi ao encontro do trabalhador e realizou uma oitiva preliminar, para compreender um pouco melhor as condições de trabalho a que ele fora submetido no local a ser inspecionado.

Diante das graves irregularidades trabalhistas reportadas pelo trabalhador, que serão subsequentemente abordadas, a equipe deslocou até a propriedade rural para que pudesse constatar in loco que houve a prestação laboral no período informado, assim como identificar possíveis irregularidades e violações ocorridas no período.

No local, encontramos o proprietário [REDACTED] que estava realizando atividades de manutenção no interior do galpão juntamente com [REDACTED] que evadiu do local assim que identificou a presença das autoridades policiais e não retornou até o momento de encerramento da inspeção física.

O senhor [REDACTED] confirmou que o trabalhador [REDACTED] havia sido contratado por [REDACTED] seu genro e sócio na granja, e que estaria trabalhando no local “na diária” desde o início do mês de janeiro, e que havia ido embora no dia anterior à inspeção. No local, também foi possível extrair elementos aptos a comprovar as declarações do trabalhador sobre as

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

jornadas de trabalho e condições de trabalho e moradia.

O empregador foi notificado a apresentar documentação trabalhista e a equipe agendou oitiva do trabalhador [REDACTED] na sede da gerência regional do trabalho para o dia 20/01, visando reduzir a termo as declarações inicialmente prestadas.

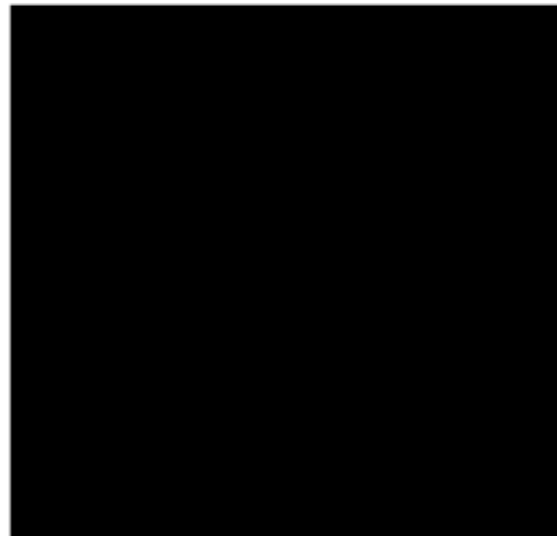
No dia 20/01, após oitiva do trabalhador e diante dos elementos de prova colhidos no curso da inspeção física no estabelecimento, a equipe entendeu, de forma unânime, que o trabalhador [REDACTED] fora submetido a trabalho em condições análogas às de escravo nas modalidades condições degradantes de trabalho e jornadas exaustivas, conforme se verá nos tópicos subsequentes.

Como consequência da caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, o empregador foi imediatamente notificado a efetuar o registro e rescisão do contrato de trabalho da vítima, além de providenciar o pagamento das verbas salariais e rescisórias a ele devidas, conforme documento em anexo.

No dia 23/01, às 15 horas, o empregador efetuou o pagamento de R\$ 5.591,75 à vítima, a título de verbas salariais e rescisórias. No mesmo ato, o trabalhador recebeu a guia de seguro desemprego especial para trabalhador resgatado, encerrando-se a presente ação fiscal.



*Figura 1 QRcode vídeo da inspeção inicial granja
(apontar câmera do tablet ou smartphone e clicar no link que
aparece no display)*



*Figura 2 QRcode de vídeo da inspeção no alojamento
(apontar câmera do tablet ou smartphone e clicar no link que
aparece no display)*

• DA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

De acordo com o art. 24, inciso III, da IN 02/2021 do MTE, 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.

Ficou evidenciado no curso da ação fiscal que ao sr. [REDACTED] foi dispensado um tratamento indigno, tendo sido considerada como um sujeito sem autodeterminação e sem desejos próprios. As condições de trabalho ofertadas ao empregado eram as piores possíveis, não garantindo qualquer direito laboral.

A prestação laboral foi pactuada em um momento em que o trabalhador estava em situação de extrema vulnerabilidade, dispensado de uma empresa em que laborava com reciclagem e na iminência de ser despejado da moradia em que residia.

A situação de vulnerabilidade da vítima foi utilizada como forma de se estabelecer uma situação de exploração, pois a vítima se sentiu compelida a aceitar uma proposta de trabalho em que a priori, fora oferecida somente tendo como contraprestação o fornecimento de moradia e alimentação, e um pagamento que seria negociado “após a experiência”.

Desta condição, a empresa vinha auferindo os benefícios do trabalho desempenhado sem qualquer tipo de contraprestação pecuniária. A exploração da vulnerabilidade do trabalhador se mostrava tão intensa que mesmo após o cumprimento do período de “experiência” em longas jornadas de trabalho, o empregador, junto ao outro empregado, chegou a mencionar somente o pagamento de uma diária de R\$ 50,00, o que consistiria em pagamento de salário menor que o mínimo para jornadas regulares, e em pagamento irrisório considerando as extenuantes jornadas de trabalho prestadas até ali.

“... que no shopping conheceu [REDACTED] dono da firma de reciclagem; que pediu para [REDACTED] uma oportunidade de emprego na reciclagem; que contou sua história e disse que estava para ser despejado; que trabalhou para [REDACTED] por 03 dias na reciclagem e [REDACTED] disse que na reciclagem não daria para continuar, mas que tinha uma vaga de emprego em uma granja que ele e o sogro possuíam; que informou a [REDACTED] que tinha experiência em granja; que não combinou nada de salário; que não pediu sua carteira de trabalho ou documentos para registrar; que não foi encaminhado para fazer exames médicos; que não recebeu nenhum equipamento de proteção individual; que [REDACTED] disse que teria alimentação,

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

moradia e Wi-fi fornecidos; que não falou nada sobre vindas à cidade durante o período de trabalho; que em relação ao salário, iriam acertar depois da experiência; **que aceitou a proposta de emprego pela precisão...**”

“... que ao final da semana de experiência, perguntou para [REDACTED] sobre o pagamento e [REDACTED] disse que acertaria no início de fevereiro; que o depoente disse que precisava saber sobre o valor das diárias para continuar trabalhando; que [REDACTED] falou para pagar R\$ 50,00; que [REDACTED] perguntou se ele aceitaria; **que ele ficou sem graça mas disse que aceitaria...**”

A vulnerabilidade socioeconômica, ou “precisão” como o próprio empregado definiu, faz com que a pessoa não se enxergue como sujeito de direitos, e acaba por se tornar alicerce para que seja construído um compromisso de gratidão em relação a quem está garantindo suas necessidades mais elementares de sobrevivência, que neste caso seria alimentação e moradia.

O empregado não teve seu vínculo empregatício formalizado, configurando grave irregularidade do empregador, com sérias repercussões para o trabalhador, como a exclusão deste período de trabalho como contagem de tempo de trabalho para aposentadoria, falta de proteção social em um acidente de trabalho ou adoecimento ocupacional, acidentes e adoecimentos estes cuja probabilidade de ocorrência eram majoradas em razão da negligência no cumprimento de uma série de normas de proteção ao trabalho a serem subsequentemente reportadas.

No local, o empregado [REDACTED] desempenhava diversas atividades necessárias à criação e engorda das aves. Em síntese, cuidava das aves, monitorava os comedouros e bebedouros para verificar se estavam sendo abastecidos adequadamente, fazia aquecimento dos aviários com queima da madeira, retirava as aves mortas, entre outras. Esta rotina de monitoramento deveria ocorrer de forma constante, 24 horas por dia, em razão da urgência em realizar diversas atividades no galpão, como se retirar aves mortas do galpão para evitar contaminação, a de manter a fôrnelha alimentada para não interromper o aquecimento do galpão, assim como o monitoramento dos comedouros e bebedouros, de forma a manter os animais nutridos e hidratados.

Conforme habitualmente acontece em casos de trabalho informal, verificou-se que o trabalhador não havia sido submetido a exame médico admissional, antes de iniciar suas atividades no estabelecimento, assim como o empregador deixou de fornecer os equipamentos de proteção individual necessários para o desempenho da atividade, o que reflete o desprezo do empregador em relação aos possíveis danos que o trabalho poderia causar à saúde do trabalhador.

O trabalho desempenhado expunha o trabalhador a uma série de riscos ocupacionais,

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

especialmente riscos químicos e biológicos pelo contato direto pesticidas e defensivos, assim como pela manipulação direta das aves, seus excrementos, corpo e vísceras dos animais mortos. O trabalho nesta atividade, especialmente sem o monitoramento da saúde ocupacional, treinamento e fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados aos riscos, pode desencadear no acometimento de brucelose, salmonelose, tuberculose e tétano, dentre outras.

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

O empregador não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados e essa omissão coloca em risco a saúde física e mental do trabalhador, exposto a riscos ocupacionais com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

De igual forma, diante dos riscos identificados, medidas de ordem coletiva deveriam ter sido adotadas para minimizar riscos ocupacionais na atividade e não foram, como a realização de treinamento, rotatividade das atividades, manutenção dos equipamentos e limpeza e avaliação prévia dos locais de trabalho para retiradas de objetos que possam colocar em risco o trabalhador. Tais medidas não eram adotadas pela empresa, e deveriam estar formalizadas no Programa de Gerenciamento de Riscos, que a empresa não comprovou possuir, e muito menos materializar as referidas medidas.

Subsidiariamente, a empresa deveria oferecer os seguintes equipamentos de proteção individual: óculos de segurança, protetores auriculares, máscaras PFF2, luvas de proteção, calçados de segurança, macacão ou avental. Todavia, a empresa não disponibilizava qualquer equipamento de proteção individual aos trabalhadores, intensificando os riscos ocupacionais presentes na atividade.

Em relação às condições de habitação ofertadas ao trabalhador, foi concedido a ele um quarto contendo apenas um colchão velho disposto diretamente no chão. O empregador não forneceu lençóis, colchas, cobertores e fronhas.

O quarto não contava com armários para guarda de pertences pessoais do empregado, os quais eram mantidos dentro de sua mochila, mantendo o dormitório desorganizado,

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

além de expor a intimidade do trabalhador e colocar em risco seus bens patrimoniais.

Todavia, para além da precariedade das condições do local de repouso do trabalhador, atentava contra a dignidade da vítima a discrepância entre o quarto disponibilizado para a vítima e o disponibilizado para [REDACTED], o outro trabalhador que estava no local há mais tempo e evadiu diante da chegada da fiscalização.

Enquanto a vítima teve a disposição um cômodo precário, sem camas ou qualquer mobiliário, ao lado permanecia alojado o trabalhador [REDACTED] cujo quarto possuía cama, armário para guarda de pertences e até uma televisão.

A injustificada diferenciação entre trabalhadores, contratados para exercerem as mesmas funções no mesmo local, configura uma prática discriminatória e fere a dignidade do trabalhador resgatado, que diante da supramencionada condição de vulnerabilidade, sequer conseguia ter esta percepção.

A questão ganha contornos mais sórdidos em razão da falta de perspectivas de uma garantia de melhores condições a serem conferidas ao trabalhador resgatado. Pôde-se notar que não se tratou de mera dificuldade financeira ou organizacional que porventura tivesse se convertido em sonegação dos direitos, mas sim de ação deliberada da empresa no sentido de não cumprir com as obrigações impostas pela legislação em razão da dependência que a vítima tinha para com aquela relação laboral.

O tratamento igualitário entre trabalhadores é corolário de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, qual seja, a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminações de qualquer natureza.

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Na mesma esteira, a igualdade é um dos direitos fundamentais expressamente elencados no caput do art. 5º da C.F., e que justifica a impossibilidade de tratamento diferenciado entre iguais.

A convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que visa combater as práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, entende que o termo "discriminação"

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

compreende:" a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados." (grifei)

Nas palavras de Mallet¹, o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, como será visto mais adiante, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.

Em um sentido negativo, o princípio da igualdade consiste na proibição de privilégios, de distinções, de arbitrios e de discriminações injustas. Ao impor diferenças injustas no trato entre as pessoas no contexto do trabalho, a discriminação opõe-se diametralmente à ideia de igualdade. Se uma pessoa é discriminada, isso se dá pela valoração negativa ou pela desconsideração de aspectos a ela relacionados, tais como sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros².

Por sua vez, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu art. 1º, prevê o seguinte: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)."

Como se vê, o rol de práticas discriminatórias constante no dispositivo legal mencionado é meramente exemplificativo, abrangendo qualquer prática de discriminação limitativa do acesso ou de manutenção à relação de emprego.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, SP, v. 76, n. 3, jul./set. 2010.

RODRIGUES, João Augusto. Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias de justiça distributiva e da economia da distribuição. Brasília: Centro Universitário da Brasília. 2013. p. 12. Disponível em <https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>. p. 12., citado por https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

A diferença de tratamento conferida ao trabalhador ocorreu de forma arbitrária, inaceitável e injustificável, não havendo qualquer condição que pudesse justificar a discriminação que estava sendo praticada pelo empregador quanto ao trabalhador resgatado, o que acabava por lesar a sua honra objetiva.

O empregador estava submetendo a vítima a humilhações injustificadas, em razão do seu nível de hipossuficiência, adotando, assim, conduta que afetava a dignidades do mesmo.

O Tribunal Superior do Trabalho, em uma das decisões que resultou na Súmula 443, que coíbe a discriminação no trabalho, chama atenção que estamos a todo momento a nos "defrontar com a emergência de novas formas de discriminação", que "começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção". E citando Declaração da OIT - Organização Internacional do trabalho lembra que "deve-se atentar que a discriminação é um fenômeno velado e em mutação que por vezes é difícil quantificar e, por conseguinte, responder de forma eficaz" (3ª Turma, Processo Nº TST-RR-105500-32.2008.5.04.0101, Relatora: Ministra Rosa Weber).

Em resumo, o ordenamento jurídico brasileiro, como um todo, repele intensamente atitudes discriminatórias contra trabalhadores, mercê dos Princípios Sociais, da Valorização da Pessoa Humana, da Proteção ao Hipossuficiente, da Dignidade do Trabalhador, dentre outros, conduta que estava sendo enfrentada pelo trabalhador resgatado na vigência do pacto laboral.

• **DAS JORNADAS EXAUSTIVAS**

De acordo com o Art. 24, inciso II, da IN 02/2021 do MTE, jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

Conforme se apurou, o trabalhador [REDACTED] conforme já dito, residia no local e não tinha jornada de trabalho definida; estava à disposição da empresa para realizar as atividades dos tratamentos dos animais e manutenção da operacionalização dos galpões durante todos os dias da semana no período em que laborou no local.

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

Os relatos do trabalhador, condizentes com as necessidades de trabalho na atividade fiscalizada para aquele porte de empreendimento, impuseram ao trabalhador a realização de jornadas de trabalho de 20 horas diárias, ininterruptas, por todo o período laboral efetivado na granja.

que chegou a noite no dia 03/01 e já trabalhou até as 05:00 da manhã; que dia 04/01 já trabalhou o dia todo; que paravam para o almoço e já voltavam; que esta rotina ia até por volta das 20 horas; que tomava banho, jantava e retornava às rotinas no galpão; que usavam lanterna no galpão a noite; que faziam as mesmas rotinas do dia; que as 22 horas iam novamente olhar os frangos e ficavam até as 00:00 entre galpão e foinha; que às 00:00 ia novamente e ficava até 01:00; que por volta das 03:00 iam novamente para o galpão e ficavam até as 04:30; que dormia até uma 06:00 e começava a trabalhar direto no período diurno

No caso em tela, a auditoria constatou que ao longo de seu contrato de trabalho não era concedido a ele o os intervalos intrajornada e interjornada, assim como era sonogado o repouso semanal de 24 horas consecutivas, sendo que o empregado trabalhava em todos os dias da semana, de domingo a domingo, durante praticamente o dia todo.

Ou seja, pelo trabalho executado e pelas condições oferecidas pelo empregador na frente de trabalho e no alojamento, mesmo que se respeitassem as jornadas diária e semanal e respectivos intervalos, já seria um trabalho que requereria um cuidado intenso com a saúde e segurança do trabalhador. Nas proporções constatadas não resta dúvida que é um trabalho cujas jornadas devem ser consideradas exaustivas e com graves consequências para a saúde do trabalhador.

• **CONCLUSÃO**

O que se constatou, em resumo, foi que o trabalhador resgatado estava, de diversos modos, objetificado, como se necessidade alguma tivesse, visto que a totalidade de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho em condições minimamente dignas não estava sendo observados, afastando o trabalhador de um patamar mínimo civilizatório, colocando-o na condição de simples objeto para consecução dos interesses do empregador, num processo de "coisificação" da pessoa humana do trabalhador.

No trabalho análogo ao de escravo, o bem jurídico violado não é apenas a mera

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

liberdade de locomoção, mas o direito a ser tratado como ser humano, como indivíduo a que se atribui dignidade, e não utilidade.

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, da qual reproduzimos trechos:

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

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e se assenta, entre outros, nos fundamentos da dignidade de pessoa humana, da cidadania e da valorização social do trabalho e da livre iniciativa. Tem por propósito a criação de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a promoção do bem de todos, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais. Sua Constituição assegura que ninguém será submetido a tortura ou a tratamento desumano ou degradante; consolida o trabalho, a saúde e segurança e a moradia como direitos sociais; determina que o trabalhador faz jus a que sejam minorados os riscos inerentes a seu ofício; dispõe que a ordem econômica nacional se funda na valorização social do trabalho humano e da livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, segundo os ditames da justiça social.

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

A comunidade internacional também resguarda e promove a dignidade do indivíduo trabalhador e os direitos que lhe asseguram concretização, em especial a proibição da escravatura e do trabalho degradante. Nesse sentido estão as Convenções da OIT nº. 29 (Decreto nº. 41.721/1957) e 105 (Decreto nº. 58.822/1966); 110 (Decreto nº 58.826/1966) e 111 (Decreto nº 62.150/1968), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº. 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica – Decreto nº. 678/1992), todas ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa supralegal (STF, RE 349,703-1/RS).

Viu-se, assim, que todo o ocorrido levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII), na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973 e na NR 31 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Por fim, ressalta-se ainda a necessária apuração do crime previsto no §4º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei nº. 9.983, de 14-7-2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no §3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil) as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, remuneração, vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão se refere as informações devidas ao e-social antes de iniciar as atividades laborativas na empresa.

Foram constatados os seguintes indicadores de condições degradantes de trabalho, previstos na IN nº 02/2021 MTP):

- Art. 25, § 2º: Exploração da vulnerabilidade do trabalhador para pactuar e manter relação de emprego em condições precárias
- Art. 25, § 2º: Adoção de práticas discriminatórias no emprego em razão da vulnerabilidade do trabalhador
- Anexo II, item 2.6: inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto
- Anexo II, item 2.17: inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

/

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG
Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG

- Anexo II, item 2.12: ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas

- Anexo II, item 2.22: estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

Foram constatados os seguintes indicadores de jornada exaustiva (previstos na IN nº 02/2021 MTP):

- Art. 25, § 2º: Exploração da vulnerabilidade do trabalhador para pactuar e manter relação de emprego em jornadas exaustivas

- Anexo II, item 3.1 extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;

- Anexo II, item 3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

- Anexo II, item 3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

- Anexo II, item 3.5 inobservância não eventual de pausas legalmente previstas;

- Anexo II, item 3.9 extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

Diante dos graves fatos relatados, propõe-se o encaminhamento de cópia do presente relatório à Polícia Federal, ao Ministério Público do Trabalho, à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público Federal para as providências que julgarem necessárias. Propõe-se, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Uberaba, 23 de janeiro de 2025.

[REDACTED]
Auditor Fiscal do Trabalho
CIF [REDACTED]