



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

VMS Distribuidora de Verduras EIRELI



PERÍODO:
03/2021 A 10/2021

LOCAL: Colônia Agrícola Cabeceira do Vale – Chácara 13 – Vicente Pires – Brasília/DF
ATIVIDADE: Horticultura, exceto morango (CNAE: 0121-1/01)

1. EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Auditores-Fiscais do Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador do Trabalho



POLÍCIA FEDERAL

Delegado de Polícia Federal



2. DADOS DO EMPREGADOR

Nome: **VMS DISTRIBUIDORA DE VERDURAS EIRELI**

CNPJ: **33.001.014/0001-89**

Endereço/Local de Fiscalização: **Colônia Agrícola Cabeceira do Vale – Chácara 13 – Vicente Pires – Brasília/DF .**

Coordenadas Geográficas: **15° 46' 48"S 48° 1' 34" W**

ENDEREÇO CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]

CNAE: **0121-1/01**

Sócio Responsável: [REDACTED]

Preposto¹: [REDACTED]

¹ O sr. [REDACTED] apresentou-se como preposto do empregador e responsável pela execução dos trabalhos no estabelecimento rural. Conforme será detalhado no corpo do relatório, o sr. [REDACTED] acompanhou todos os atos de fiscalização.

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados	06
Registrados durante ação fiscal	06
Resgatados	06
Mulheres registradas durante a ação fiscal	02
Mulheres resgatadas	02
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado emitidas	06
Valor bruto das rescisões	R\$ 18.035,30
Valor líquido das verbas rescisórias recebido	R\$ 17.588,64
FGTS/CS mensal e rescisório recolhido no curso da ação fiscal	-----
FGTS/CS mensal notificado	R\$ 0,00
Valor dano moral individual	-----
Valor dano moral coletivo	-----
Nº de Autos de Infração lavrados	
Nº de Notificações de Débito de FGTS/CS lavradas	00
CTPS emitidas	00

4. DA AÇÃO FISCAL

4.1 Das informações preliminares.

Em 25/03/2021 foi iniciada ação fiscal, na modalidade mista, conforme §3º, art. 30, do Decreto 4.552 de 2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho e em atendimento à Ordem de Serviço nº 10943896-5, com inspeção no estabelecimento identificado como Chácara [REDACTED] localizada na Colônia Agrícola Cabeceira do Vale – Chácara [REDACTED] – Vicente Pires – Brasília/DF, cujas coordenadas geográficas da sede são: 15° 46' 48"S 48° 1' 34" W. Apresentou-se como responsável pelo estabelecimento o Sr. [REDACTED]

A fiscalização *"in loco"* foi realizada no dia 25/03/2021 e contou com a participação do procurador do trabalho [REDACTED] de servidores do Ministério Público da União, do Delegado de Polícia Federal [REDACTED] e de Agentes da Polícia Federal.

O grupo iniciou a fiscalização na propriedade denominada "Chácara da Fartura" (chácara 06), onde foi feita a identificação de todos os trabalhadores e o levantamento das condições do meio ambiente de trabalho. Constatou-se, na oportunidade, que um dos trabalhadores identificados estava alojado em uma outra propriedade, identificada apenas como "Chácara [REDACTED]" e, desse modo, parte da equipe deslocou-se para a referida propriedade a fim de fazer a inspeção desse alojamento. No entanto, ao proceder à inspeção do alojamento da "chácara [REDACTED]", a equipe constatou, naquele local, a presença de trabalhadores em atividades laborais cujas condições exigiram a imediata intervenção da Inspeção do Trabalho. Assim, interrompeu-se os procedimentos de inspeção na primeira propriedade e toda a equipe foi deslocada para a segunda propriedade.

Ao ingressar na Chácara [REDACTED], a equipe encontrou 06 (seis) trabalhadores em plena execução de suas atividades laborais. Todos os trabalhadores foram identificados e entrevistados. Em seguida, o responsável pelo estabelecimento foi identificado, tratando-se de [REDACTED] que informou ser preposto da empresa VMS DISTRIBUIDORA DE VERDURAS EIRELI (CNPJ: 33.001.014/0001-89), cuja atividade é a produção e distribuição de hortaliças.

Os trabalhadores encontrados no local foram: 1 [REDACTED]

Os trabalhadores [REDACTED], no momento da inspeção, estavam laborando na limpeza do galpão utilizado para processamento das hortaliças. Os demais estavam laborando na lavoura.

Nesse momento inicial, todos os trabalhadores foram identificados e entrevistados e alegaram que estavam trabalhando no cultivo de hortaliças, ou nas atividades de apoio (limpeza, processamento dos produtos para venda, etc), para o sr. [REDACTED]

Das entrevistas realizadas, da análise do meio ambiente de trabalho e da análise da documentação apresentada pelo responsável, constatou-se que os trabalhadores, à exceção de [REDACTED] foram admitidos sem o devido registro e sem as devidas anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Além disso, não foram realizados os exames médicos admissionais, não havia garantia de potabilidade e de higiene da água fornecida para consumo, os trabalhadores estavam alojados em desacordo com as normas de saúde e segurança no trabalho, os trabalhadores estavam expostos aos riscos de acidentes com agrotóxicos, dentre outras irregularidades.

Além das condições degradantes de moradia e trabalho, a maioria dos obreiros trabalhava na completa informalidade. Estes trabalhadores eram, em sua maioria, provenientes de outros municípios, e foram trazidos até a propriedade para trabalhar. Em adição, foram constatadas condições de risco grave e iminente de acidente ou doença do trabalho e diante de todos esses fatos, os citados trabalhadores foram retirados do local e alojados em um hotel até que todos os procedimentos de fiscalização fossem concluídos.

Desse modo, constatou-se que os trabalhadores relacionados no item 4.3 do presente relatório estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998/90, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério da Economia, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções 29 e 105 da OIT (Decretos nº 41.721/1957 e 58.822/1966, respectivamente), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992).

A seguir serão expostas detalhadamente as condições a que se encontravam submetidos os trabalhadores resgatados, as providências adotadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a conduta do administrado em face das orientações da equipe de fiscalização.

4.2 Dos Responsáveis e da Contratação.

No momento da inspeção, apresentou-se como responsável pelas atividades no estabelecimento rural, incluindo a contratação de trabalhadores, o sr. [REDACTED] doravante chamado apenas de [REDACTED]. Ressalte-se que, ao serem entrevistados, todos os trabalhadores alegaram que trabalhavam para [REDACTED].

Na ocasião, havia um único trabalhador com o vínculo empregatício formalizado, tratava-se de [REDACTED]. Analisando o contrato de trabalho desse obreiro, conforme anotação em sua CTPS, observou-se que constava como empregador a empresa VMS DISTRIBUIDORA DE VERDURAS EIRELI.

Ao ser questionado sobre sua relação com a empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI, [REDACTED] afirmou, em depoimento reduzido à termo, o seguinte:

"(...) Que o depoente apresentou documento de Constituição da empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI; Que o depoente não é sócio desta empresa, mas apenas preposto; Que quem cuida da propriedade rural é o depoente (...)".

Analizando os dados constantes nas bases da Receita Federal, verificou-se que no quadro societário da empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI consta como único sócio o sr. [REDACTED], confirmado que, de fato, [REDACTED] não fazia parte desse quadro societário. Deve-se ressaltar que [REDACTED] é filho do sr. [REDACTED].

Todos os atos perante a fiscalização foram praticados por [REDACTED] em nome da empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI, tendo sido ele o responsável pela contratação dos trabalhadores, pela execução e pela fiscalização das atividades conduzidas no estabelecimento rural. Entretanto, para fins de lavratura dos Autos de Infração, apontou-se, como autuada, a empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI, considerando, também, o fato de que os registros constantes no e-Social, dentre outros documentos analisados, foram efetuados em nome da citada empresa.

[REDACTED] arrendou a propriedade na qual estava instalado o estabelecimento fiscalizado, conforme se verifica no seguinte trecho de seu depoimento:

"(...) Que a propriedade é arrendada, mas que não possui

*contrato de arrendamento; Que é arrendada da sra. [REDACTED]
[REDACTED] Que a sra. [REDACTED] é tia do depoente; Que paga
R\$ 3000,00 mensais pelo arrendamento; Que os alojamentos
são de propriedade da sra. [REDACTED] ...)".*

[REDACTED] contratou diretamente todos os obreiros citados no item 4.3 do presente relatório. Em relação à contratação de [REDACTED] afirmou, em depoimento reduzido à Termo:

*"(...) Que já conhecia o empregado [REDACTED]; Que o sr. [REDACTED]
trabalhava em Alexânia, veio à chácara do depoente visitar a
irmã dele, oportunidade em que pediu emprego ao depoente;
Que o senhor [REDACTED] iniciou suas atividades no dia 1º/3/2021
(...)".*

Acrescente-se que o empregado [REDACTED] havia solicitado parcelas do seguro-desemprego e, nesta condição, foi contratado por [REDACTED], que tinha conhecimento do fato, conforme verifica-se no seguinte trecho de seu depoimento:

*"(...) Que tinha conhecimento de que o senhor [REDACTED] tinha
solicitado parcelas do seguro desemprego; Que o depoente
propôs ao senhor [REDACTED] a formalização do contrato de
trabalho, mas este recusou por causa do seguro desemprego
(...)".*

A trabalhadora [REDACTED] é esposa de [REDACTED] e foi contratada por [REDACTED] para realizar a limpeza do galpão utilizado no processamento das hortaliças. A citada trabalhadora, também, não teve seu contrato de trabalho formalizado. Sobre a trabalhadora [REDACTED] afirmou em depoimento:

*"(...) Que a esposa do sr. [REDACTED] é conhecida por [REDACTED] Que o
depoente confirma que combinou com a Senhora [REDACTED] de limpar
os galpões por meio de diária; Que foi a primeira vez que a Sra.
[REDACTED] ..."*

■ *"lhe prestou serviços (...)"*

No processo de contratação, [REDACTED] pagou a mudança da família para a chácara, no valor de R\$ 400,00, pagou cerca de R\$ 500,00 em mantimentos e fez a transferência de R\$ 100,00 para o filho da sra. [REDACTED]

Em relação ao trabalhador [REDACTED] afirmou em seu depoimento:

“(...) Que não conhecia o sr. [REDACTED] sendo que um funcionário de outra chácara indicou a contratação do senhor [REDACTED] Que o depoente ligou para o sr. [REDACTED] e ofertou o emprego; Que, primeiramente, o sr. [REDACTED] veio sozinho para chácara e depois o sr. [REDACTED] trouxe a família; Que o sr. [REDACTED] trabalha para o depoente há mais ou menos 2 anos; Que o depoente custeou as despesas de transportes do sr. [REDACTED] bem como, as despesas de transportes da família do sr. [REDACTED] Que, em média, o custo das despesas de transporte é de R\$ 250,00 por pessoa; Que custeou, no total, somando com o sr. [REDACTED] as despesas de transporte de 4 (quatro) pessoas (...).”

Ressalte-se que o trabalhador [REDACTED] foi o único, dentre os trabalhadores resgatados, a ter seu vínculo empregatício formalizado.

A trabalhadora [REDACTED] é esposa de [REDACTED] e foi contratada por [REDACTED] para, mediante um pagamento de R\$ 400,00, cozinhar para os demais empregados.

O trabalhador [REDACTED] é filho da sra. [REDACTED] e foi contratado por [REDACTED] para trabalhar no cultivo das hortaliças. Este trabalhador, que iniciou suas atividades em 08/03/2021, não teve seu contrato de trabalho formalizado. Ressalte-se que o trabalhador [REDACTED] sequer possuía o CPF, na ocasião da inspeção.

foi contratado por e iniciou suas atividades em 04/03/2021. Segundo alegou em seu depoimento, trabalhava em propriedades adjacentes e também foi contratado sem a devida formalização do vínculo empregatício.

Todos os trabalhadores citados acima estavam alojados no estabelecimento. As duas famílias utilizavam duas moradias contíguas e os trabalhadores [REDACTED] compartilhavam um alojamento.

4.3. Dos trabalhadores resgatados.

O quadro abaixo contém os dados dos trabalhadores resgatados.

QUADRO 01 – RELAÇÃO DE TRABALHADORES

ADMISSÃO	AFASTAMENTO
05/03/2021	31/03/2021
25/03/2021	31/03/2021
01/03/2021	31/03/2021
10/03/2021	31/03/2021
15/03/2019	31/03/2021
01/03/2021	31/03/2021

Todos os trabalhadores identificados acima foram resgatados da propriedade e alojados em um Hotel localizado em Taguatinga/DF. Em adição, determinou-se que o responsável fizesse o pagamento das verbas rescisórias, bem como o recolhimento do FGTS. Em razão do resgate, foram emitidas as Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado. Dados adicionais sobre esses trabalhadores poderão ser obtidos através das referidas guias, as quais foram anexadas ao presente relatório.

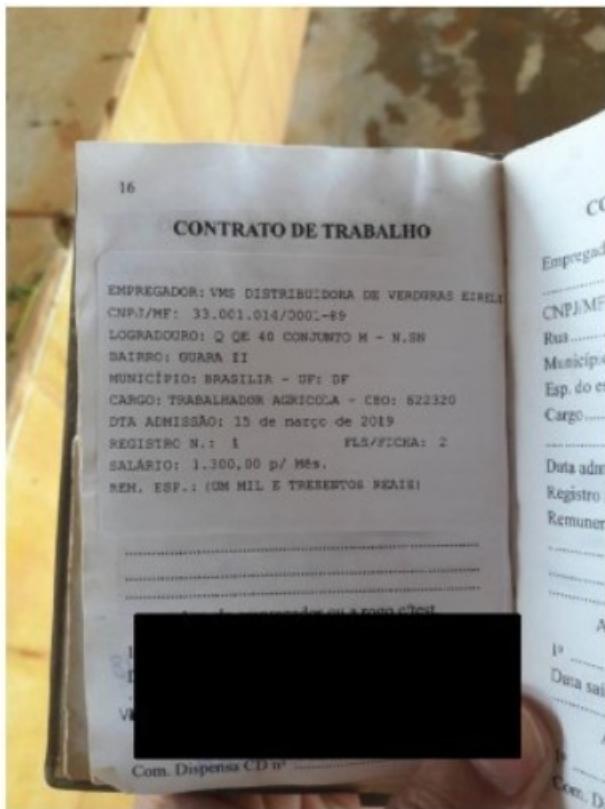
Constatou-se que os trabalhadores resgatados não possuíam escolaridade ou qualificação suficientes para obter melhores colocações no mercado de trabalho. Por não terem sido capacitados, utilizavam apenas seus conhecimentos empíricos para executar as atividades, fato que, conforme se verá adiante, os expunha a riscos de acidentes graves ou fatais. Estas condições de vulnerabilidade social contribuíram para que estes obreiros aceitassem as condições de trabalho oferecidas por [REDACTED]

Os trabalhadores [REDACTED] juntamente com suas famílias, são oriundos do estado do Piauí, porém, já moravam e trabalhavam na região (Goiás e DF) há algum tempo. A família do trabalhador [REDACTED] também é oriunda do estado do Piauí.

4.4. – Do Vínculo Empregatício, Do Empregador, Do Reconhecimento do Vínculo e Das Datas de Admissão.

Conforme se afirmou anteriormente, todos os trabalhadores foram contratados diretamente por [REDACTED] e somente [REDACTED] teve seu vínculo empregatício formalizado, de acordo com o que foi constatado no dia da inspeção, através das anotações em CTPS (Foto 01).

FOTO 01 – Anotação do contrato de trabalho em CTPS do trabalhador [REDACTED]



Nas entrevistas e nos depoimentos prestados pelos obreiros verificou-se que estes eram remunerados com valores que chegavam a R\$ 1.300,00.

Verificou-se que a jornada de trabalho desses obreiros iniciava as 07 h e, em geral, terminava as 18 h, com uma hora de intervalo para almoço e podendo estender até as 21 h em períodos de colheita.

As trabalhadores [REDACTED] foram contratadas através de um acordo verbal que previa a prestação de determinados serviços em troca de uma remuneração especificada. No caso de [REDACTED] o serviço consistia na limpeza do galpão utilizado para o preparo das hortaliças para a venda. De fato, quando da chegada da equipe de fiscalização, [REDACTED] estava em plena execução dessa atividade, realizando, junto com seu esposo [REDACTED] a limpeza do galpão. No acordo com [REDACTED] receberia por "diária". Deve-se ressaltar, no entanto, que a atividade de limpeza do galpão está inserida no rol de atividades típicas e não eventuais do estabelecimento, sendo necessária para que se pudesse comercializar os produtos da chácara. Evidentemente, nesta situação, não caberia a execução dos serviços por "diária", visto se tratar de um trabalho exercido no âmbito de uma atividade econômica, com finalidade comercial.

A trabalhadora [REDACTED] por sua vez, atuava como cozinheira para os demais trabalhadores e acertou com [REDACTED] o pagamento de R\$ 400,00 como contraprestação pelos serviços. Também, neste caso, trata-se de uma atividade não eventual, necessária para o bom andamento das demais atividades, tendo em vista que, ao tomar as refeições no local, sem a necessidade de se deslocar ou preparar suas próprias refeições, os demais trabalhadores poderiam retornar mais rapidamente às suas atividades no cultivo e preparação das hortaliças.

A partir dos depoimentos de todos os envolvidos, bem como dos elementos de convicção levantados durante a inspeção física e da análise dos documentos apresentados, percebe-se estarem presentes os elementos configuradores do vínculo empregatício em relação a todos os trabalhadores relacionados no item 4.3 do presente relatório, quais sejam:

(1) **ONEROSIDADE**, tendo em vista que o trabalho de cultivo e preparo das hortaliças foi combinado mediante o pagamento de remuneração. Ademais, trata-se de uma atividade de produção com fins comerciais de modo que é incabível a contratação de trabalhadores sem a devida contraprestação pecuniária.

(2) **HABITUALIDADE**, tendo em vista que o trabalho era realizado em jornada diária de, no mínimo, 08 (oito) horas, numa atividade que exige trabalho constante, comportando, dentre outras, o plantio, a capina, a aplicação de agrotóxicos, a colheita, a higienização e a preparação dos produtos para venda. Atividade esta que é típica do estabelecimento.

(3) **PESSOALIDADE**, tendo em vista que o serviço era executado em caráter pessoal pelos trabalhadores. Visando facilitar a prestação do serviço, estes trabalhadores foram alojados em alojamentos e moradias no interior da propriedade.

(4) **SUBORDINAÇÃO**, tendo em vista que o empregador, [REDACTED] contratou os trabalhadores, acertou a forma de pagamento e definiu a jornada de trabalho. Além disso, [REDACTED], pessoalmente, controlava e fiscalizava a execução dos serviços.

De acordo com o Art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". No caso em tela, esse conceito consubstanciou-se na figura da empresa VMS Distribuidora de Verduras EIRELI, representada por [REDACTED], tendo em vista os seguintes fatos, apurados durante a inspeção:

(1) [REDACTED] arrendou a propriedade rural para realizar o plantio de hortaliças, bem como a preparação do produto para venda;

(2) [REDACTED] é o único a assumir os riscos da atividade econômica, sendo o único a suportar os prejuízos que, eventualmente, possam se originar da atividade (ocasionados por: redução do preço das hortaliças, dificuldades na produção, problemas ocasionados pelas condições meteorológicas, concorrência, etc). Os demais envolvidos, por sua vez, foram contratados para trabalhar na produção mediante pagamento, independentemente das condições de comercialização do produto;

(3) Em contrapartida, era [REDACTED] quem auferia os lucros advindos da atividade, sendo o beneficiário final dos trabalhos realizados no estabelecimento;

(4) [REDACTED] contratou, diretamente, todos os trabalhadores;

(5) [REDACTED] dirigia, pessoalmente, a execução dos serviços;

(6) [REDACTED] responsabilizou-se pelo custeio da produção, incluindo a compra dos insumos, a aquisição dos agrotóxicos e demais custos que se fizessem necessários para viabilizar o negócio.

No dia 25/03/2021, o empregador foi notificado, através dos termos de notificação nº 350717301401 e 350/97/17 para, dentre outras coisas, efetuar o registro e, ato contínuo, a rescisão indireta dos contratos de trabalho dos obreiros resgatados da propriedade, nos termos do disposto no Art. 2º-C, da Lei 7.998/1990 e na Instrução Normativa nº 139/2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

No prazo estipulado, o empregador compareceu, acompanhado de seu advogado, Dr. [REDACTED], ao local indicado pela equipe de fiscalização, reconheceu o vínculo empregatício de todos os trabalhadores e adotou todas as providências relacionadas nos termos.

As datas de admissão consideradas nos procedimentos foram aquelas indicadas pelos empregados em entrevista e não contestadas pelo empregador.

4.5 Das irregularidades trabalhistas constatadas durante a ação fiscal.

Passa-se, a seguir, a descrever as irregularidades constatadas durante a ação fiscal, as quais caracterizaram as condições degradantes de trabalho e de vida a que estavam submetidos os trabalhadores.

4.5.1 – Informalidade dos Contratos de Trabalho.

Com base nos elementos de convicção levantados durante a ação fiscal, conclui-se que o empregador admitiu e manteve sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, trabalhando em seu estabelecimento, 05 (cinco) trabalhadores, incorrendo na infração ao Art. 41, caput, da CLT, pela qual foi autuado. Ressalte-se que somente o trabalhador [REDACTED] teve seu vínculo empregatício formalizado.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: i) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; ii) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; iii) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; iv) o trabalhador, enquanto permanece informal, apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Ressalte-se que, conforme exposto anteriormente, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, reconheceu o vínculo empregatício dos citados trabalhadores e efetuou o devido registro em CTPS, rescindindo, em seguida, os contratos de trabalho.

4.5.2 – Falta de Anotação do Contrato de Trabalho nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

À exceção do trabalhador [REDACTED], os demais trabalhadores citados no item 4.3 do presente relatório foram admitidos sem qualquer anotação em suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, conforme demonstrado acima.

A Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969 e, mais recentemente, pela CTPS digital, instituída pela Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019; é documento essencial ao trabalhador e requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e por intermédio dela é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e previdenciários. Significa dizer, pois, que a sua não exigência pelo empregador ao contratar e, por consequência, a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador que não possui tal documento com as devidas anotações fica desrido de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho e, ainda, dificultando ou, até mesmo, impossibilitando a comprovação de tempo de serviço e de contribuição para fins de aposentadoria.

4.5.3 – Pagamento de Salários e Formalização do Recibo de Pagamento.

No curso da ação fiscal, não foram constatados indícios de atraso de pagamento ou falta de pagamento dos salários dos empregados.

Entretanto, constatou-se que ocorreu o pagamento de remuneração sem a devida formalização do recibo de pagamento. Trata-se, portanto, de infração ao Art. 464, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Impende ressaltar que o recibo de pagamento de salário é instrumento imprescindível, tendo em vista que, dentre outras coisas, permite ao trabalhador conhecer detalhadamente o rol e a natureza das verbas pagas, bem como os descontos que lhe são efetuados pelo empregador. Além disso, é instrumento do qual se serve a fiscalização para comprovação do pagamento da remuneração, na data legalmente prevista, e para conferência dos valores pagos e descontados. A não formalização dos recibos de pagamento de salário é infração que, geralmente, está conexa à falta de registro de trabalhadores e, em muitos casos, denota a intenção em disfarçar o vínculo empregatício e impedir que prova material desse vínculo esteja em posse dos trabalhadores.

4.5.4 – Excesso de Jornada de Trabalho e Jornada Exaustiva.

Conforme o relato obtido nas entrevistas e nos depoimentos dos trabalhadores, a jornada de trabalho desses obreiros iniciava as 07 (sete) horas e se estendia, normalmente, até as 18 (dezoito) horas, com um intervalo para almoço de 01 (uma) hora, perfazendo um total de 10 (dez) horas de trabalho diárias. Entretanto, era comum que essa jornada se prolongasse até as 20 (vinte) horas.

Conforme o relato do trabalhador [REDACTED] transscrito abaixo, o descanso semanal remunerado também não era observado pelo empregador:

“(...) Que inicia sua jornada de trabalho às 07h, com uma hora de intervalo; Que encerra sua jornada de trabalho entre 20 h e 21 h; Que não recebe horas extras; Que trabalha de domingo a domingo, com folga aos sábados e domingos a cada 15 dias; Que o trabalho é pesado, é “puxado” (...).”

O trabalhador [REDACTED] afirmou em seu depoimento que:

"(...) Que inicia sua jornada de trabalho às 7 h, com uma hora de intervalo; Que encerra sua jornada de trabalho normalmente às 18 horas e somente quando tem colheita o serviço vai até 20 h; Que trabalha de domingo a domingo, com folga aos sábados e domingos a cada 15 dias (...)".

O artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, prevê em seu caput que: *"Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite"*. Vê-se, portanto, que o empregador incorreu em infração à referida norma. O empregador incorreu também em infração ao artigo 1º, da Lei 605/1949, o qual prevê o direito de todo empregado ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Consta, ainda, no relato dos trabalhadores que a jornada normal de trabalho costumava ser acrescida de horas extraordinárias, que poderiam perfazer um total de até 03 (três) horas diárias. No entanto, não havia o pagamento dessas horas extraordinárias, em claro descumprimento ao disposto na legislação vigente, mais notadamente, no § 1º, do art. 59, da CLT e no Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Deve-se ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é um direito social do trabalhador previsto na própria Carta Maior, mais especificamente, em seu art. 7º, incisos XIII, XIV e XV. É cediço que as jornadas que extrapolam esse limite, além de prejudicar a vida familiar e social do trabalhador, contribui para um maior risco de acidentes ou adoecimento ocupacional. Neste sentido, a duração da jornada apresenta verdadeiro caráter de norma de saúde e segurança, sendo seu excesso diário extremamente prejudicial ao trabalhador.

Em face dos fatos narrados, a extenuante rotina de trabalho no estabelecimento fiscalizado, aliada à falta de ações preventivas de saúde e segurança no trabalho, caracterizava uma jornada exaustiva, tendo em vista que a carga de trabalho e as características da atividade sobrecarregavam os obreiros, exigindo esforços intensos, sem observância das condições mínimas de ergonomia ou qualquer modo de prevenção dos riscos de se desenvolver doenças osteomusculares.

Deve-se acrescentar que o empregador não anotava a frequência de seus

empregados, porém, não era obrigado a fazê-lo, em razão de possuir menos de 20 (vinte) empregados. Assim, a infração foi configurada a partir do relato dos trabalhadores nas entrevistas e nos depoimentos reduzidos à termo.

4.5.5 – Das Condições do Meio Ambiente de Trabalho, das moradias e do alojamento.

4.5.5.1 – Da Avaliação e Gestão de Riscos para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores.

Durante a fiscalização no estabelecimento rural, constatou-se que o empregador deixou de adotar medidas de avaliação e gestão de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores decorrentes das atividades afeitas à produção de hortaliças.

A ausência de avaliações de risco foi constatada *"in loco"* na inspeção realizada no estabelecimento e por meio das entrevistas com os trabalhadores e com o empregador.

Dentre as atividades executadas no estabelecimento, podem ser citadas: a preparação do solo para o plantio, capina, retirada de ervas daninhas, aplicação de agrotóxicos e produtos afins, adubação, montagem e desmontagem de sistema de irrigação, colheita, carregamento manual de peso, limpeza de galpão e demais instalações, preparação e limpeza do produto para venda, etc.

No curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição a intempéries, incluindo calor e radiação solar; exposição a poeiras; exposição a agrotóxicos; ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; má postura; lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; acidentes com ferramentas perfuro-cortantes, tocos, buracos, lascas de madeira e terrenos irregulares.

Tais condições ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificação e avaliação dos riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento. Entretanto, não foram identificadas quaisquer medidas por parte do empregador para avaliar, eliminar, nem controlar os riscos inerentes aos trabalhos realizados por seus empregados, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que esses empregados já possuíssem.

Ressalte-se que, à exceção do trabalhador [REDACTED], os demais trabalhadores sequer

haviam sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, fato objeto de autuação específica e que demonstra, mais uma vez, a falta de política objetiva do empregador no sentido de compreender os impactos provocados por suas atividades sobre a vida de seus empregados. Ainda, os trabalhadores não haviam passado por nenhum tipo de treinamento e realizavam suas atividades com base apenas em experiências adquiridas em outros estabelecimentos rurais.

Salienta-se, ainda, que no estabelecimento não existiam materiais para prestação de primeiros socorros, fato que também ensejou a lavratura de auto de infração.

Este fato é agravado pelo frequente uso de agrotóxicos na propriedade, os quais eram armazenados em locais inapropriados. Além disso, a aplicação desses produtos era realizada por trabalhadores não capacitados e sem a observância dos requisitos mínimos de segurança.

Ao deixar de realizar a análise e avaliação de riscos e de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar aos trabalhadores sob sua responsabilidade, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho. Além disso, sem a avaliação de riscos, não há como conhecer os meios eficazes para que tais riscos sejam eliminados ou, caso eventualmente isso não seja possível, providenciar o fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individuais mais adequados ao exercício da atividade laboral. Ressalte-se que o cometimento da presente irregularidade pelo empregador em epígrafe, colocava em risco a segurança dos trabalhadores.

Em razão dos riscos graves e iminentes à segurança e à saúde dos trabalhadores foi determinada a interdição das atividades relacionadas à horticultura, que envolvem a utilização de agrotóxicos, os alojamentos e moradias dos trabalhadores, tendo sido lavrado o Termo de Interdição de Número 4.048-166-2.

FOTO 02 – Local de plantio.



FOTO 03 – Galpão utilizado no beneficiamento da produção.



4.5.5.2 – Do uso de agrotóxicos.

Durante a inspeção “in loco” foram encontrados os produtos relacionados abaixo, utilizados no cultivo de hortaliças. Tais produtos estavam armazenados em suas próprias embalagens e sua utilização foi confirmada pelos trabalhadores e pelo próprio empregador.

a) - Nome comercial: **Reglone – Syngenta**

Nome técnico: **Diquate**

Registro no MAPA: nº **01768502**

Classe: **Herbicida não seletivo e de ação não sistêmica.**

Classificação toxicológica: **Categoria 3 – Produto moderadamente tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **II – Produto muito perigoso a o meio ambiente.**

b) - Nome comercial: **Roundup Original DI**

Nome técnico: **Glifosato**

Registro no MAPA: nº **00513**

Classe: **Herbicida**

Classificação toxicológica: **II – Produto altamente tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto perigoso ao meio ambiente.**

c) - Nome comercial: **Kasumin - UPL**

Nome técnico: **casugamicina**

Registro no MAPA: nº **01648702**

Classe: **Fungicida e bactericida do grupo químico antibiótico**

Classificação toxicológica: **Classe III – Produto medianamente tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto perigoso ao meio ambiente.**

d) - Nome comercial: **Zapp Pro QI 620 - Syngenta**

Nome técnico: **Glifosato potássico**

Registro no MAPA: nº **12908**

Classe: **Herbicida Seletivo Condicionado de Ação Sistêmica**

Classificação toxicológica: **Categoria 5 – Produto improvável de causar dano agudo.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto perigoso ao meio ambiente.**

e) Nome comercial: **Afalon - Adama**

Nome técnico: **Linuron**

Registro no MAPA: nº **06010**

Classe: **Herbicida Seletivo de Ação Sistêmica do grupo químico uréia**

Classificação toxicológica: **III – Produto medianamente tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto muito perigoso a o meio ambiente.**

f) - Nome comercial: **Rovral SC - FMC**

Nome técnico: **Iprodiona**

Registro no MAPA: nº **02208591**

Classe: **Fungicida de contato**

Classificação toxicológica: **Categoria 5 – Produto improvável de causar dano agudo.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto perigoso ao meio ambiente.**

g) Nome comercial: **Cabrio TOP - BASF**

Nome técnico: **Metiram; Piraclostrobina**

Registro no MAPA: nº **01303**

Classe: **Fungicida sistêmico**

Classificação toxicológica: **Categoria 4 – Produto pouco tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto muito perigoso a o meio ambiente.**

h) Nome comercial: **Amistar TOP - Syngenta**

Nome técnico: **Azoxistrobina; Difenoconazol**

Registro no MAPA: nº **03809**

Classe: **Fungicida sistêmico**

Classificação toxicológica: **Categoria 5 – Produto improvável de causar dano agudo.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto muito perigoso a o meio ambiente.**

i) Nome comercial: **Original Mais - Roundup**

Nome técnico: **Glifosato**

Registro no MAPA: nº **00898793**

Classe: **Herbicida não seletivo, de ação sistêmica do grupo químico glicina substituída.**

Classificação toxicológica: **Categoria 4 – Produto pouco tóxico.**

Classificação do potencial de periculosidade ambiental: **III – Produto perigoso ao meio ambiente.**

Observe-se que, conforme a classificação toxicológica, havia produtos improváveis de causar dano agudo até produtos altamente tóxicos. Todos esses produtos são perigosos ao meio ambiente.

O primeiro aspecto que chamou a atenção da equipe de fiscalização foi o fato de que os produtos estavam dispostos em caixotes à céu aberto, próximos ao galpão de beneficiamento das hortaliças, ao alcance de qualquer pessoa, inclusive das crianças e dos animais que moravam no local.

Não havia local apropriado para a guarda desses agrotóxicos, o que configura uma infração ao disposto no Art. 13, da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.18, alíneas "a" e "b" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. O empregador, tampouco, deixou de seguir as recomendações do fabricante quanto ao armazenamento dos produtos, recomendações estas, que podem ser obtidas na bula ou na própria embalagem dos produtos.

FOTO 04 – Local em que estavam estocados os agrotóxicos.



Na foto anterior (FOTO 04), observa-se, no canto inferior esquerdo, uma pilha de caixotes de madeira. Sobre essa pilha estava acondicionada parte dos produtos. Ressalte-se

que tais produtos estavam ao alcance de qualquer pessoa que porventura transitasse pelo local, inclusive das crianças e de animais. Na chácara moravam os filhos dos trabalhadores, incluindo crianças de “colo” e havia, também, animais de estimação.

FOTO 05 – Agrotóxicos usados no estabelecimento – detalhe para a bomba de aplicação.



FOTO 06 – Agrotóxicos usados no estabelecimento.



FOTO 07 – Agrotóxicos usados no estabelecimento.



FOTO 08 – Embalagem de Reglone utilizado no estabelecimento.

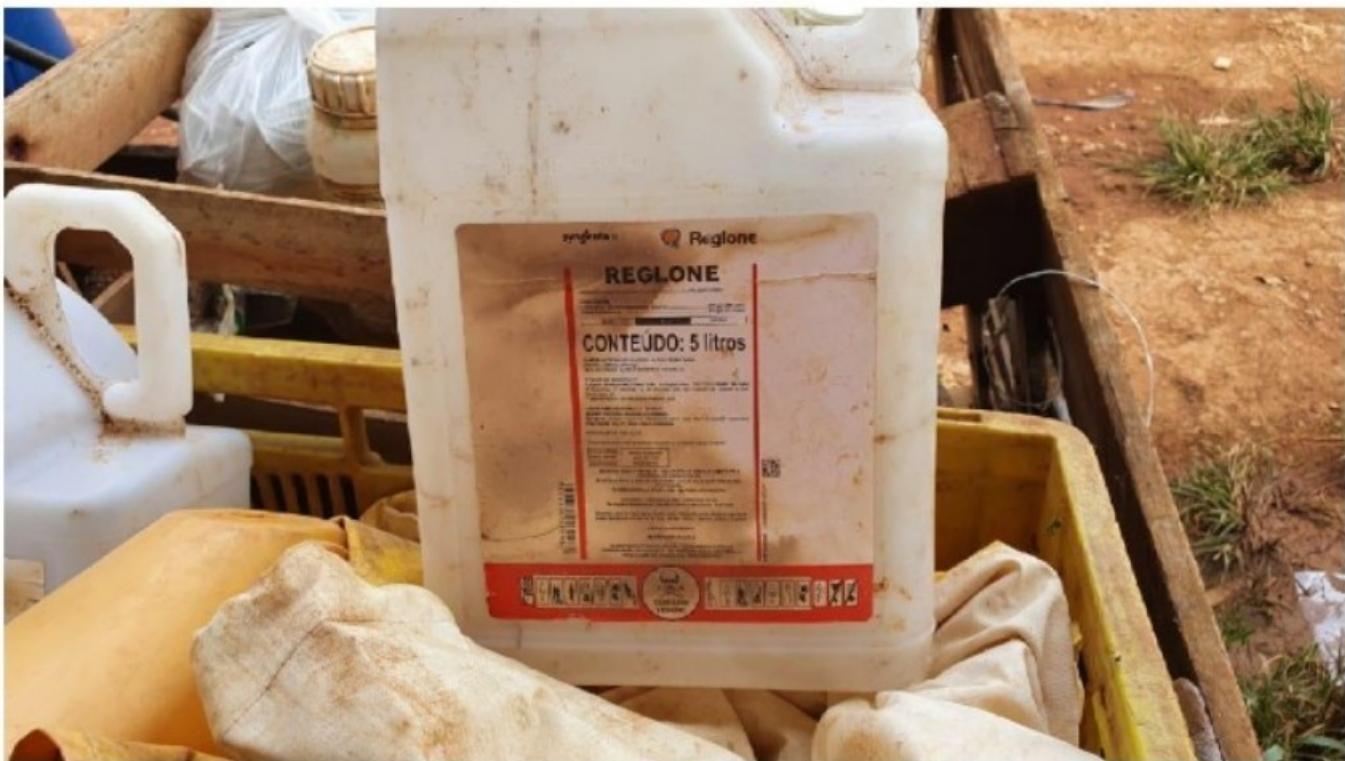


FOTO 09 – Embalagens de produtos utilizados no estabelecimento.



FOTO 10 – Embalagens de produtos utilizados no estabelecimento.



FOTO 11 – Embalagens de produtos utilizados no estabelecimento.



FOTO 12 – Embalagens de produtos utilizados no estabelecimento.



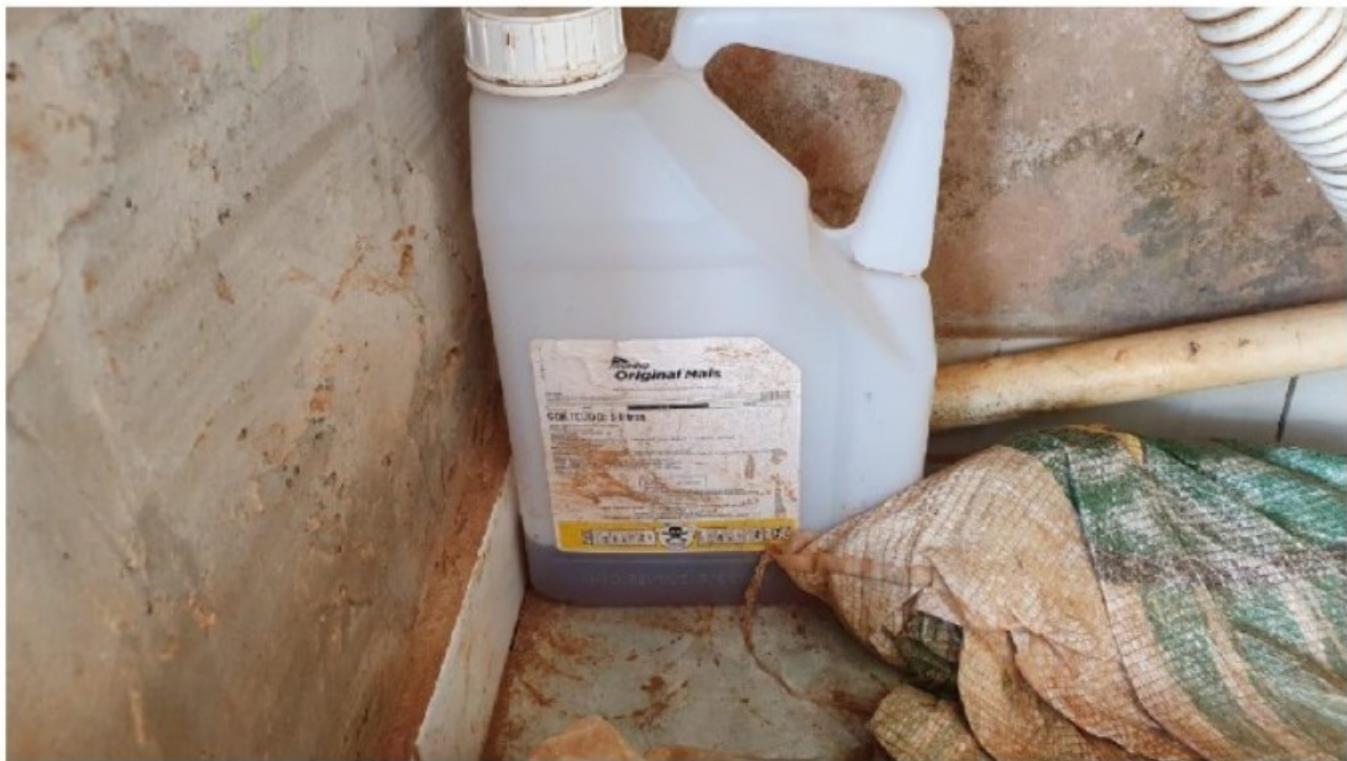
FOTO 13 – Detalhe da guarda dos produtos agrotóxicos no estabelecimento.



FOTO 14 – Produto guardado sob um tanque.



FOTO 15 – Detalhe do produto guardado sob um tanque.



No momento da inspeção, havia uma embalagem com produto agrotóxico (Glifosato) sob um tanque. O referido tanque estava instalado na área externa da moradia onde moravam as duas famílias de trabalhadores, incluindo as crianças e os animais de estimação.

O armazenamento dos produtos agrotóxicos em local apropriado, construído especificamente para essa finalidade, tem como função principal a restrição de acesso aos trabalhadores capacitados para manusear tais produtos e representa uma importante medida no sentido de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e o agravamento de doenças ocupacionais envolvendo produtos tóxicos, além da garantia do meio ambiente de trabalho saudável.

Como se sabe, os agrotóxicos são absorvidos pelo corpo humano pelas vias respiratória, dérmica e oral, por meio de inalação, contato direto e aspiração. Oportuno mencionar que esses produtos podem causar quadros agudos e crônicos de intoxicação. Os chamados quadros agudos podem ser de leve a grave e, em geral, manifestam-se por náusea, vômito, cefaleia, tontura, desorientação, agitação, parestesias, irritação de pele e mucosas, formigamentos, dificuldade respiratória, podendo chegar a hemorragia, convulsões, coma e até mesmo à morte. Os chamados efeitos crônicos, que estão relacionados com exposições por longos períodos e em baixas concentrações, são de reconhecimento clínico bem mais difícil, principalmente quando há exposição a contaminantes diversos, situação muito usual

no trabalho em meio rural, sendo mais difícil o reconhecimento de uma associação entre causa e efeito. Os sintomas comumente descritos são reações alérgicas, alterações imunológicas, genéticas, malformações congênitas, câncer, além de efeitos nocivos sobre os sistemas respiratório, cardiovascular, hepático, reprodutivo, endócrino, trato gastrintestinal, pele, olhos e sistema nervoso central, inclusive com alterações comportamentais.

Com isso, a conduta omissiva do empregador, quando deixou de armazenar os produtos em local destinado para esse fim e restringir o acesso a essa edificação, contribuiu para a caracterização de um ambiente arriscado e soma-se às outras irregularidades encontradas, resultando na possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e agravamento de doenças ocupacionais relacionadas a agrotóxicos.

Além da infração supra descrita, o empregador deixou de realizar a capacitação dos trabalhadores sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, descumprindo o Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.8, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. De acordo com a NR-31, o empregador rural ou equiparado, deve proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente. A referida capacitação deve ser proporcionada aos trabalhadores em exposição direta mediante programa, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas, observando o limite legal de jornada diária e semanal, com o seguinte conteúdo mínimo: a) conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins; b) conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros; c) rotulagem e sinalização de segurança; d) medidas higiênicas durante e após o trabalho; e) uso de vestimentas e equipamentos de proteção pessoal e f) limpeza e manutenção das roupas, vestimentas e equipamentos de proteção pessoal. Além disso, o programa de capacitação deve ser ministrado por órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de nível médio e superior em ciências agrárias, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, pelo SESTR do empregador rural ou equiparado ou pelas demais entidades tais como: sindicatos, associações de produtores rurais, associação de profissionais, cooperativas de produção agropecuária ou florestal e profissionais qualificados para este fim, desde que sob a supervisão de profissional habilitado que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos discentes.

A falta de capacitação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação de agrotóxicos amplia os riscos de acidentes ou adoecimentos relacionados aos produtos tóxicos. A falta de conhecimento no preparo da “calda” e na aplicação dos produtos, combinada com a falta de conhecimento sobre seus efeitos nocivos, bem como sobre as medidas de proteção, de prevenção de acidentes e de procedimentos em caso de emergência, pode redundar na contaminação dos próprios trabalhadores expostos diretamente, dos trabalhadores

indiretamente expostos e de terceiros que, porventura, transitem no local. Além disso, essa falta de conhecimento técnico, indubitavelmente, leva a danos ao meio ambiente, incluindo cursos d'água e o lençol freático. Trata-se de uma omissão extremamente grave. Ressalte-se que no estabelecimento havia duas moradias, com famílias, próximas à lavoura, local em que os agrotóxicos eram aplicados. Por não haver nenhum tipo de controle de entrada, cercas ou, minimamente, avisos de segurança, esse local era acessível a qualquer pessoa ou animal, incluindo crianças e terceiros que, porventura, transitassesem por ali.

Sobre a aplicação de agrotóxicos, o empregador [REDACTED] em depoimento reduzido à termo, alegou que:

"(...) Que forneceu ao Sr. [REDACTED] roupas, luvas, máscara e avental como EPI para aplicação de agrotóxicos; Que o Sr. [REDACTED] não recebeu o treinamento para aplicação de agrotóxicos; Que é o próprio depoente quem prepara a calda para aplicação de agrotóxicos; Que o depoente não tem conhecimento técnico sobre a aplicação de agrotóxicos; Que o depoente já fez treinamento de um dia sobre agrotóxicos na Emater; Que entende que o período de reentrada do agrotóxico é o átimo temporal entre a aplicação do produto até ser consumido; Que os agrotóxicos ficam armazenados em uma sala perto de um casebre na entrada da chácara; Que os agrotóxicos ficam no dia a dia em local inapropriado no galpão; Que a ordem do depoente é que fiquem acondicionados na sala anteriormente referida; Que pouco fiscaliza o cumprimento dessa ordem exarada aos empregados (...)".

O trabalhador [REDACTED] era o responsável pela aplicação dos agrotóxicos e, conforme o relato do empregador, não tinha a capacitação necessária para exercer essa atividade. O empregador alegou que era o responsável pela preparação da "calda", no entanto, essa afirmação contrasta com o que alegou [REDACTED]. De todo modo, [REDACTED] também não tinha o conhecimento técnico para a realização dessa atividade, necessário para minimizar os riscos aos trabalhadores e ao meio ambiente.

Sobre a guarda dos produtos, [REDACTED] alegou que ficavam armazenados em uma sala perto de um casebre na entrada da chácara, informação que contrasta com o apurado na vistoria realizada pela equipe de fiscalização e com os depoimentos dos demais trabalhadores.

A partir desse depoimento e das entrevistas com os demais trabalhadores e moradores da propriedade, concluiu-se que o empregador permitiu o trabalho em áreas recém-tratadas antes do término do intervalo de reentrada estabelecido nos rótulos dos produtos, além de deixar de sinalizar as áreas tratadas com agrotóxicos, informando o período de reentrada. Neste caso, o empregador descumpre o disposto no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.8.5 e 31.8.10.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. Ao não observar o período de reentrada e não sinalizar as áreas recém tratadas com agrotóxicos, o empregador permite a livre circulação de trabalhadores e terceiros nos locais contaminados.

Sobre a questão dos agrotóxicos, o trabalhador [REDACTED] alegou em depoimento reduzido à termo:

“(...) Que o depoente aplica agrotóxicos; Que não recebeu qualquer treinamento; Que é o próprio depoente quem faz a cauda do agrotóxico; Que não tem conhecimento dos riscos da aplicação dos agrotóxicos (...)”.

Mais adiante:

“(...) Que a roupa que o depoente usa para aplicar agrotóxicos é higienizada pela esposa do depoente; Que essa roupa foi comprada há mais ou menos 06 (seis) meses; Que antes não utiliza roupas para aplicação de agrotóxicos (...)”.

Tem-se aqui outra infração grave, desta feita ao Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. Ao permitir que a vestimenta utilizada na aplicação de agrotóxicos seja levada para fora do ambiente de trabalho, o empregador expõe aos riscos inerentes a esses produtos tóxicos não somente o trabalhador responsável pela aplicação, mas também sua família.

Chama atenção, o fato de que era a esposa do trabalhador quem higienizava a roupa, mesmo sem os conhecimentos técnicos e os cuidados necessários para execução dessa atividade. Ao permitir que a conservação e/ou manutenção e/ou limpeza e/ou utilização dos equipamentos de aplicação de agrotóxicos, adjuvantes e afins seja(m) realizada(s) por pessoa sem treinamento prévio e/ou sem proteção, o empregador descumpriu o disposto no Art. 13

da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.13 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Além disso, conforme foi constatado na inspeção “*in loco*”, o empregador deixou de fornecer água e/ou sabão e/ou toalhas para higiene pessoal, quando da aplicação de agrotóxicos, em descumprimento ao disposto no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea “e”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Outra infração grave, constatada durante a inspeção “*in loco*” foi a não disponibilização de um local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal, quando da aplicação de agrotóxicos, em descumprimento ao disposto no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea “d”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

O trabalhador [REDACTED] em depoimento reduzido à termo, alegou:

“(...) Que não aplica agrotóxico; Que não recebeu qualquer treinamento; Que não recebeu nenhuma orientação sobre a exposição aos agrotóxicos; Que os agrotóxicos ficam em local aberto, num tanque localizado na área de produção; Que às vezes as crianças acessam o local, mas são advertidas para se afastar dos produtos químicos (...).”

O depoimento de [REDACTED] confirma alguns fatos narrados anteriormente e aponta para mais uma infração no que tange à utilização de agrotóxicos na propriedade. Trata-se de não fornecer instruções suficientes aos trabalhadores que manipulem agrotóxicos, adjuvantes ou afins e/ou aos trabalhadores que desenvolvam atividade em áreas onde possa haver exposição direta ou indireta a agrotóxicos, adjuvantes ou afins, bem como de deixar de disponibilizar a todos os trabalhadores informações sobre o uso de agrotóxicos no estabelecimento.

Embora não tenha sido o responsável pela aplicação dos agrotóxicos, [REDACTED] e os demais trabalhadores do estabelecimento desenvolviam suas atividades em áreas recém tratadas, bem como tinham livre acesso aos produtos tóxicos, que não eram armazenados em local restrito. Desse modo, todos os trabalhadores deveriam ter recebido, no mínimo, informações sobre o uso de agrotóxicos no estabelecimento ou, no caso de exposição direta ou indireta, instruções suficientes.

Sobre essa questão, a NR-31 dispõe que o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar a todos os trabalhadores informações sobre o uso de agrotóxicos, adjuvantes e

produtos afins no estabelecimento, abordando os seguintes aspectos: a) área tratada; descrição das características gerais da área da localização, e do tipo de aplicação a ser feita, incluindo o equipamento a ser utilizado; b) nome comercial do produto utilizado; c) classificação toxicológica; d) data e hora da aplicação; e) intervalo de reentrada; f) intervalo de segurança/periódico de carência; g) medidas de proteção necessárias aos trabalhadores em exposição direta e indireta e h) medidas a serem adotadas em caso de intoxicação.

A citada norma determina ainda que o empregador rural ou equiparado, deve fornecer instruções suficientes aos que manipulam agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, e aos que desenvolvem qualquer atividade em áreas onde possa haver exposição direta ou indireta a esses produtos, garantindo os requisitos de segurança previstos nesta norma.

Ao não observar nenhum desses critérios, o empregador descumpriu o disposto no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.8.7 e 31.8.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Por fim, com base nas entrevistas realizadas com o empregador e com os trabalhadores, bem como com as informações apuradas durante a inspeção *“in loco”*, verificou-se que o empregador deixou de dispor os resíduos sólidos ou líquidos de alta toxicidade ou de alta periculosidade ou de alto risco biológico com o conhecimento e a orientação dos órgãos competentes, descumprindo o disposto no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.9.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. Verificou-se, durante a inspeção, que o empregador chegou a incinerar embalagens de agrotóxicos, sem adotar os procedimentos regulamentares para o recolhimento dessas embalagens.

Ressalte-se que em razão dos riscos graves e iminentes à segurança e à saúde dos trabalhadores foi determinada a interdição das atividades relacionadas à horticultura, que envolvem a utilização de agrotóxicos, os alojamentos e moradias dos trabalhadores, tendo sido lavrado o Termo de Interdição de Número 4.048-166-2.

4.5.5.3 – Dos Equipamentos de Proteção Individual.

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção "in loco" no estabelecimento e de entrevistas com os trabalhadores, verificou-se que o empregador deixou de fornecer aos seus empregados os equipamentos de proteção individual (EPI) em conformidade com os riscos existentes em suas atividades laborais.

As diligências de inspeção permitiram verificar que apenas alguns dos equipamentos necessários foram fornecidos, o que denota a falta de avaliação dos riscos laborais presentes e a adequada aquisição e distribuição dos EPIs em conformidade com esses riscos. O trabalhador [REDACTED] alegou em depoimento: "*(...) Que recebeu calça, camisa de manga longa e bota; Que recebeu apenas uma máscara; Que atualmente não usa máscara (...)*". Deve-se ressaltar que o citado trabalhador era responsável pela aplicação dos agrotóxicos e, portanto, deveria ter recebido todos os equipamentos necessários para fazer frente ao risco químico, o que inclui, minimamente, macacão impermeável, botas impermeáveis, luvas impermeáveis, óculos e máscara com filtro químico para gases orgânicos e ácidos. Esse rol de equipamentos, normalmente, vem descrito na própria bula ou, até mesmo, na embalagem dos produtos agrotóxicos. Além de fornecer os equipamentos, caberia ao empregador tornar o seu uso obrigatório, o que não ocorria no estabelecimento fiscalizado. Agrava a situação o fato de que esse trabalhador não recebeu qualquer treinamento para o uso correto dos EPIs.

O trabalhador [REDACTED] alegou em seu depoimento que recebeu somente um par de botas e que utilizava suas próprias vestimentas.

Cabe novamente ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, químicos e biológicos, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; lesões provocadas por ferramentas perfuro-cortantes, como enxadas e facas; ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; contração de doenças provocadas pela exposição à umidade; contaminação por produtos agrotóxicos; etc.

Os riscos identificados exigem o fornecimento, pelo empregador, e uso, pelos trabalhadores, de equipamentos de proteção individual (EPI), em bom estado de conservação, tais como: perneira, para proteção contra lesões provocadas por ferramentas e ataques de animais peçonhentos; calçados de segurança, para a proteção contra risco de queda no terreno acidentado, contra o ataque de animais peçonhentos, umidade excessiva e lesões nos pés; chapéu e roupas de mangas longas, para a proteção contra intempéries e

radiação não ionizante; luvas para a proteção contra umidade e lesões provocadas por ferramentas perfuro-cortantes e vestimentas para aplicação de agrotóxicos (rol meramente exemplificativo).

Saliente-se que a ausência de tais equipamentos de proteção enseja, em razão da exposição dos trabalhadores aos riscos acima mencionados, maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados.

4.5.5.4 - Dos Exames médicos.

Somente o trabalhador [REDACTED] foi submetido ao exame médico admissional, antes do início de suas atividades, embora não tenha sido submetido a nenhum exame posterior (exames periódicos). Desse modo, o empregador infringiu o disposto no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA), com redação da Portaria MTE nº 86/2005.

A inexistência de exame médico admissional e/ou periódico foi constatada durante a inspeção nos locais de trabalho e permanência dos trabalhadores e por meio de entrevistas com os empregados e com o empregador. Ressalto que o empregador foi notificado para apresentar os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO admissionais e periódicos dos trabalhadores, porém não o fez, alegando que os exames não foram realizados. Os trabalhadores, entrevistados, afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de terem iniciado suas atividades laborais, nem terem sido esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, não tendo sido avaliados quanto às suas aptidões físicas e mentais para o trabalho desenvolvido.

O trabalhador [REDACTED] em seu depoimento que fez somente o exame admissional e não foi submetido a outros exames, mesmo atuando na aplicação dos agrotóxicos. Em adição, [REDACTED] afirmou:

“(...) Que está com dores fortes na coluna, sendo que o Sr. [REDACTED] lhe deu remédios, mas que não sabe identificar qual fármaco está sendo ministrado; Que sente tonturas, dor de cabeça e dores na lombar; Que também sente tontura; Que, às vezes, as dores irradiam para as pernas (...).”

Uma das principais finalidades da avaliação médica no âmbito laboral é identificar

possíveis danos ou agravos à saúde dos trabalhadores, de modo que se possa reavaliar os processos de trabalho, bem como os riscos ocupacionais que possam ter causado esses danos ou agravos. Assim, seria possível corrigir eventuais falhas e prevenir maiores danos.

Desse modo, a análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários. Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado, e sob o sol, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que esses obreiros já possuíssem.

4.5.5.5 – Do alojamento, das áreas de vivência e das instalações sanitárias.

No estabelecimento havia uma casa de alvenaria, que foi dividida em duas moradias nas quais estavam instaladas as famílias de [REDACTED] Havia, também, um alojamento, onde estavam os trabalhadores [REDACTED]

FOTO 16 – Vista lateral da casa onde habitavam as duas famílias.



FOTO 17 – Vista frontal da casa, dividida em duas moradias.



FOTO 18 – Vista do alojamento.



Ambas as estruturas estavam em condições precárias de conservação e limpeza, apresentando umidade e mofo nas paredes, partes sem reboco, partes sem pintura, janelas sem vedação completa, frestas nas paredes que permitiam a entrada de insetos ou animais peçonhentos e ferrugem nas esquadrias. Além disso, havia na parte externa, próxima à edificação usada como moradia, uma fossa desativada cuja abertura estava protegida apenas por uma lona e tábuas de madeira, insuficiente para evitar quedas de pessoas ou animais no fosso.

FOTO 19 – Fossa desativada, protegida por lona e tábuas de madeira.



FOTO 20 – Detalhe da fossa desativada.



FOTO 21 – Detalhe da parte traseira da casa.





INSPEÇÃO
DO TRABALHO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

FOTO 22 – Detalhe do estado de conservação das paredes.



FOTO 23 – Detalhe: estado de conservação do alojamento.



Havia apenas uma instalação sanitária, constituída por vaso sanitário, chuveiro e lavatório, que era dividida pelas duas famílias moradoras da casa e pelos dois trabalhadores que estavam no alojamento. As condições de higiene e limpeza dessa instalação eram precárias.



FOTO 24 – Instalação sanitária.

FOTO 25 – Condições de limpeza e higiene da instalação.



Havia pias e tanques instalados na área externa da casa, os quais eram utilizados para lavagem de roupas e higienização de utensílios diversos. As condições de higiene e conservação desses lavatórios eram precárias, todos carecendo de manutenção. A instalação hidráulica para escoamento da água utilizada estava em condições precárias de conservação, possibilitando vazamentos. Por conta disso, parte da água utilizada nos lavatórios escoava diretamente para o solo, fato que poderia contribuir para o risco de contaminação dos moradores por micro organismos patogênicos, vermes e parasitas, além de contaminação do solo.

FOTO 26 – Lavatório instalado na área externa da casa.



FOTO 27 – Lavatório instalado na área externa da casa.



FOTO 28 – Lavatório instalado na área externa.



FOTO 29 – Detalhe: lavatório e vestimenta utilizada para aplicação de agrotóxicos.



FOTO 30 – Detalhe: tubulação de descarga do lavatório.



FOTO 31 – Detalhe: tubulação de descarga do lavatório.



Os pisos, tanto da parte interna, como da externa, estavam em condições de manutenção precárias, apresentando buracos e fissuras.

Internamente, o alojamento dispunha de camas com colchões em condições precárias de conservação e higiene. Não havia armários, de forma que os trabalhadores guardavam seus pertences sobre as camas, pendurados em varais ou em prateleiras improvisadas. Havia um fogão a gás no interior do alojamento.

FOTO 32 – Interior do alojamento.



FOTO 88 – Interior do alojamento.



FOTO 34 – Interior do alojamento.



Como dito anteriormente, a casa era dividida em duas moradias, cada uma com dois cômodos, que serviam de quarto, sala e cozinha. As condições de conservação das paredes e dos pisos eram precárias, apresentando partes sem reboco, sem pintura e com muita umidade.

As instalações elétricas da casa estavam em condições precárias de conservação, apresentando partes da fiação expostas.

FOTO 35 – Detalhe: quarto em uma das moradias.



FOTO 36 – Quarto em uma das moradias.



FOTO 37 – Condições do quarto em uma das moradias.



FOTO 38 – Condições da sala/cozinha em uma das moradias.



FOTO 39 – Condições da sala/cozinha em uma das moradias.



FOTO 40 – Detalhe: disjuntor e fiação elétrica com partes expostas.



FOTO 41 – Detalhe: disjuntores e fiação elétrica com partes expostas.



FOTO 42 – Condições do piso e das paredes em área externa da casa.



Sobre as condições das moradias, o trabalhador [REDACTED] alegou em depoimento:

“(...) Que está alojado com a esposa e 02 (dois) filhos, de 07 (sete) anos e um ano e meio; Que na casa tem dois cômodos, uma sala e um quarto, divididos por uma parede com porta; Que faz a comida na sala, usando um fogão a gás; Que tem um único banheiro para dividir com outra família e com três trabalhadores que estão alojados em outra casa (...).”

As condições do alojamento e das moradias contribuíram, portanto, para submeter os trabalhadores ao risco grave e iminente de acidentes ou aquisição de doenças, que motivou a interdição das atividades no local.

4.5.5.6 – Material para prestação de primeiros socorros.

Constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, contrariando o disposto no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.6 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA), com redação da Portaria MTE nº 86/2005.

████████ alegou em depoimento que havia no estabelecimento materiais de primeiros socorros, mais especificamente, faixa, remédios (Anador) e tesoura. Entretanto, esse material citado não é suficiente e, tampouco, adequado para a prestação de primeiros socorros em um estabelecimento rural.

Cabe ressaltar, novamente, que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, químicos e biológicos, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; lesões provocadas por ferramentas perfuro-cortantes, como enxadas e facas; ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; contração de doenças provocadas pela exposição à umidade; contaminação por produtos agrotóxicos; etc.

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

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

4.5.5.7 – Fornecimento de água potável.

Constatou-se que o empregador deixou de cumprir os dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores, em desconformidade ao disposto no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.9 e 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Durante a inspeção no local, constatou-se que a água consumida pelos trabalhadores era retirada de uma cisterna, localizada ao lado da casa. Essa água não era submetida a nenhum tipo de tratamento capaz de garantir sua adequação para o consumo. De acordo com o trabalhador [REDACTED]:

“(...) a água é proveniente de cisterna; Que o próprio depoente quem comprou filtro, mas que ainda não está instalado; Que a água não passa por nenhum tratamento antes de ser consumida; Que, na época da seca, a água fica turva, com cor de “lama”; Que água utilizada na jornada de trabalho é envasada em garrafa tipo “pet” (...”).

Ainda sobre a água, [REDACTED] alegou:

“(...) Que água da propriedade é oriunda da cisterna, mas que se recorda de que a ADASA fez teste de potabilidade; Que o teste é feito anualmente; Que a Emater concede um selo de qualidade em que verifica o solo, água, quantidade de agrotóxicos (...”).

O teste mencionado por [REDACTED] em seu depoimento não foi apresentado à equipe de fiscalização. De todo modo, mesmo que a água da cisterna estivesse dentro dos parâmetros adequados para consumo, a sua extração e distribuição para os trabalhadores não permitia que se mantivesse condições higiênicas adequadas, razão pela qual se torna imprescindível um tratamento adequado.

Na lavoura, os trabalhadores levavam a água em garrafas “pet”, tendo em vista que o empregador não forneceu as garrafas térmicas adequadas.

Oportuno destacar que parte das atividades de produção de hortaliças são realizadas a céu aberto com exposição ao sol, exigindo esforço físico acentuado e, portanto, uma reposição hídrica adequada. E a reposição hídrica satisfatória só pode ser obtida

mediante acesso constante a água potável, fresca e em condições higiênicas, o que, em vista do exposto, não ocorria.

Por tudo dito, tem-se que a não disponibilização por parte do empregador de água potável e fresca aos trabalhadores compromete seriamente uma reidratação, fato que pode ocasionar diversas enfermidades, tais como desidratação e cálculos renais, por exemplo. Além disso, o armazenamento e o transporte realizados de forma improvisada pelos próprios trabalhadores acarretam risco de contaminação e de doenças causadas por parasitas e por insetos que se proliferam em meio aquático, tais como amebíase, giardíase, entre outras.

A legislação sanitária, por meio da Portaria 2914, de 12/12/2011, do Ministério da Saúde, "Procedimentos de Controle e de Vigilância da Qualidade da Água para Consumo Humano e seu Padrão de Potabilidade", determina que se entende por água para consumo humano, a "água potável destinada à ingestão, preparação e produção de alimentos e à higiene pessoal, independentemente da sua origem". Deste modo, o fornecimento de água sem condições de higiene para fins de consumo, preparo de alimentos e higiene pessoal (inclusive após evacuações) expõe o ser humano ao risco de adquirir diversas enfermidades, inclusive doenças gastrointestinais agudas, parasitos diversos, dermatites, entre outras.

FOTO 48 – Cisterna utilizada para retirada da água de consumo.



4.6 – Da Submissão de Trabalhadores às Condições Análogas a de Escravo.

Em razão das condições retro citadas, determinou-se a imediata paralisação das atividades de aplicação de agrotóxicos, bem como a imediata retirada dos trabalhadores do alojamento e das moradias e sua consequente acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista. Com efeito, permitir a continuidade dos trabalhos e a manutenção dos trabalhadores alojados nas citadas condições corresponderia a aceitar o risco grave e iminente de ocorrer acidentes ou adoecimento, vitimando esses trabalhadores, além de admitir a permanência desses trabalhadores em condições de degradância. Ao agente público, diante desse quadro, é imperativo agir, com a urgência que o caso requer.

A constatação, na esfera administrativa, de trabalho análogo ao de escravo, que alcançou os empregados citados no Quadro 01, foi motivada pela condição degradante de trabalho, de moradia e de alojamento, bem como das condições inerentes à contratação e ao desenvolvimento do contrato de trabalho, claramente contrário à legislação vigente, conforme ficou transparente nas linhas precedentes, através da descrição dessas condições. Nos termos do Art. 7º, inciso III, da Instrução Normativa SIT nº 139, de 22 de janeiro de 2018, considera-se condição degradante de trabalho "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".

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-00613-2014-017-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos: "(...) A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da

Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais (...)"

No caso em questão, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes de moradia, alojamento e frente de trabalho, bem como à jornada exaustiva, além das irregularidades na forma da contratação dos obreiros, fere o previsto na legislação trabalhista e o disposto no art. 149 do Código Penal.

Qualquer que seja a perspectiva, a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações 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 e XXII), à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, à Lei nº. 5.889 de 1973 e à NR 31 do Ministério do Trabalho.

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 6 (seis) empregados a condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal.

Foram observados os seguintes indicadores de submissão das vítimas ao trabalho análogo ao de escravo elencados no Anexo Único da Instrução Normativa SIT/MTb nº 139/2018:

1. Exploração da situação de vulnerabilidade do trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;
2. Induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;
3. 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;

4. Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
5. Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;
6. Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
7. Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês dentro do período analisado
8. Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;
9. 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;
10. Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade
11. 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;

Diante dessa constatação, o Art. 16, da Instrução Normativa SIT nº 139, de 22 de janeiro de 2018, determina a "adoção de procedimentos previstos no artigo 2º-C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor Fiscal do Trabalho resgatar os trabalhadores que estiverem submetidos a essa condição e emitir os respectivos requerimentos de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado", dentre outras providências.

Tendo sido determinada a paralisação das atividades e a imediata retirada dos trabalhadores do alojamento, com a consequente acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista, o responsável pela contratação dos trabalhadores tomou todas as providências necessárias, incluindo a acomodação e a alimentação dos trabalhadores e arcou com os custos do transporte para que os referidos trabalhadores pudessem retornar à sua cidade de origem.

5 – DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO.

As seguintes providências foram adotadas pela equipe de fiscalização:

5.1. Inspeção do local de trabalho, entrevista com os trabalhadores e empregadores e tomada de depoimentos.

No dia 25/03/2021, foi realizada a inspeção do local de trabalho, momento em que a equipe identificou e entrevistou todos os trabalhadores presentes no local. Foram vistoriados todos os locais de trabalho, equipamentos e instalações.

Nesta oportunidade:

- foram tomadas fotografias do local, das instalações, dos trabalhadores e dos equipamentos;
- foram identificados os empregadores/responsáveis;
- foram tomados os depoimentos dos trabalhadores;
- Os processos e procedimentos de trabalho foram analisados; e
- O empregador foi notificado para apresentação de documentos.

No dia 26/03/2021, a equipe de fiscalização reuniu com o empregador, na presença de seu advogado, ocasião em que foram explicados os procedimentos realizados pela equipe e detalhadas as medidas a serem adotadas. Nesta reunião, foi tomado o depoimento do empregador e analisados os documentos apresentados.

Após ouvir o responsável, analisar os documentos apresentados e analisar as informações constantes nos sistemas informatizados à disposição da Inspeção do Trabalho e tendo em vista os levantamentos realizados no dia anterior; ficou constatado que os 06 (seis) trabalhadores, encontrados laborando na propriedade identificada como chácara 13, estavam submetidos a condições análogas a de escravo. Em razão dessa constatação, determinou-se que o empregador procedesse à rescisão indireta dos contratos de trabalho e ao pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores no dia 01/04/2021.

5.2. Interdição das atividades de aplicação de agrotóxicos, das moradias e do alojamento.

Tendo em vista as condições de grave e iminente risco à segurança e saúde dos trabalhadores no estabelecimento, a aplicação de agrotóxicos, as moradias e o alojamento foram INTERDITADOS, tendo sido lavrado o Termo de Interdição de número 4.048.166-2.

5.3. Acompanhamento das adequações feitas pelo empregador.

O empregador, após a interdição, adotou as medidas necessárias para adequação do alojamento e das moradias, conforme verificou-se em inspeções posteriores. Além disso, o empregador construiu um local apropriado para armazenamento dos agrotóxicos.

A interdição foi parcialmente suspensa, tendo sido liberadas para uso as moradias e o alojamento. Entretanto, até a data de conclusão do presente relatório, não houve a suspensão total da interdição, tendo em vista que o empregador não comprovou que os trabalhadores foram submetidos à capacitação para aplicação de agrotóxicos em conformidade com o que dispõe a Norma Regulamentadora NR-31.

As imagens a seguir mostram a condição das instalações após a adequação solicitada pela equipe de fiscalização.

FOTO 44 – Casa utilizada pelos trabalhadores após adequação.



FOTO 45 – Alojamento após adequação.



FOTO 46 – Interior do alojamento, após adequação.



FOTO 47 – Interior do alojamento, após adequação.



FOTO 48 – Vista externa das moradias, após adequação.



FOTO 49 – Vista externa das moradias, após adequação.



FOTO 50 – Lavatório instalado na área externa, após adequação.



FOTO 51 – Interior da moradia, após adequação.



FOTO 52 – Instalação sanitária, após adequação.



FOTO 53 – Instalação sanitária, após adequação.



FOTO 54 – Interior da moradia, após adequação.



FOTO 55 – Local para armazenamento dos agrotóxicos.



FOTO 56 – Local para armazenamento dos agrotóxicos.



5.4. Lavratura do Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores.

No dia 25/03/2021, foi lavrado o Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, que determinou: a) a paralisação imediata das atividades; b) a retirada imediata dos trabalhadores resgatados do local de trabalho e do alojamento e sua acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista; c) apresentação dos trabalhadores e pagamento de todas as verbas trabalhistas em data estipulada no termo.

Os procedimentos previstos no Termo acima citado, incluindo o pagamento das verbas rescisórias, foram efetivados no dia 01/04/2021 na sede da Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal.

O empregador, juntamente com seu advogado, compareceu no local e horário previamente agendados e efetuou o registro dos trabalhadores, efetuou a rescisão dos contratos de trabalho e providenciou o retorno dos trabalhadores às respectivas cidades de origem. Na ocasião, foi feito o pagamento das verbas rescisórias.

5.5. Emissão da Guia de Seguro Desemprego.

No dia 01/04/2021, foram emitidas e entregues aos trabalhadores resgatados, as Guias de Requerimento do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado.

5.6. Lavratura dos Autos de Infração.

Após a conclusão dos procedimentos e da análise da documentação apresentada pelo empregador, foram lavrados 28 (vinte e oito) autos de infração em relação às infrações constatadas pela equipe de fiscalização.

6. CONCLUSÃO

De acordo com o exposto neste relatório, restou constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho que os trabalhadores relacionados no Quadro 01 estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo. A análise do conjunto das irregularidades constatadas demonstra a situação degradante, o que foi detalhadamente descrito nos Autos de Infração e no corpo de presente relatório, motivo pelo qual a equipe fiscal realizou os procedimentos constantes da Instrução Normativa nº 139/2018, do Ministério do Trabalho.

O cenário encontrado pela equipe fiscal vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º da Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Com efeito, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Ressalte-se que a situação em que se encontravam os referidos trabalhadores estava também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais não podem ser afastados na esfera administrativa.

Por fim, sugere-se o envio deste Relatório, juntamente com todos os anexos, ao Ministério Público do Trabalho e à Polícia Federal, para conhecimento e adoção das demais providências que entenderem cabíveis.

Brasília, 31 de outubro de 2021.

