



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

**DITRASA MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS
LTDA.**

CNPJ: 18.460.972/0001-24

PERÍODO: 05/06/2022 a 29/12/2022

LOCAL:

Zona rural do município de Januária/MG

ATIVIDADE:

CNAE: 0161-0/03 - Serviço de preparação de terreno, cultivo e colheita

VOLUME I/I

Sumário

- EQUIPE.....	6
 - DO RELATÓRIO	
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	8
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	9
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	10
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	14
5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA/ ALOJAMENTOS.....	14
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	16
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	16
8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	20
9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.....	48
9.1. 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.....	48
9.2. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.....	52
9.3. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.....	53
9.4. Coagir ou induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa.....	54
9.5. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.....	55
9.6. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.....	56
10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	57
10.1. 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.....	57

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- 10.2. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.....57
- 10.3. 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.....58
- 10.4. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de implementação de medidas de prevenção, de acordo com a ordem de prioridade prevista na alínea "d" do subitem 31.3.3 da NR 31.....59
- 10.5. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.....61
- 10.6. Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.....61
- 10.7. Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento.....62
- 10.8. Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.....63
- 10.9. Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31..... 63
- 10.10. Deixar de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região..... 64
- 10.11. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.....65
- 10.12. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.....66
- 10.13. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31.....66
- 10.14. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.....	67
10.15. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06)	67
10.16. Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.....	68
10.17. Realizar transporte coletivo de trabalhadores em veículo que não seja conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado, e/ou que não possua, em regular funcionamento, registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo), e/ou que não possua, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.....	69
10.18. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais.....	70
10.19. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.....	70
11. CONCLUSÃO	71

ANEXOS

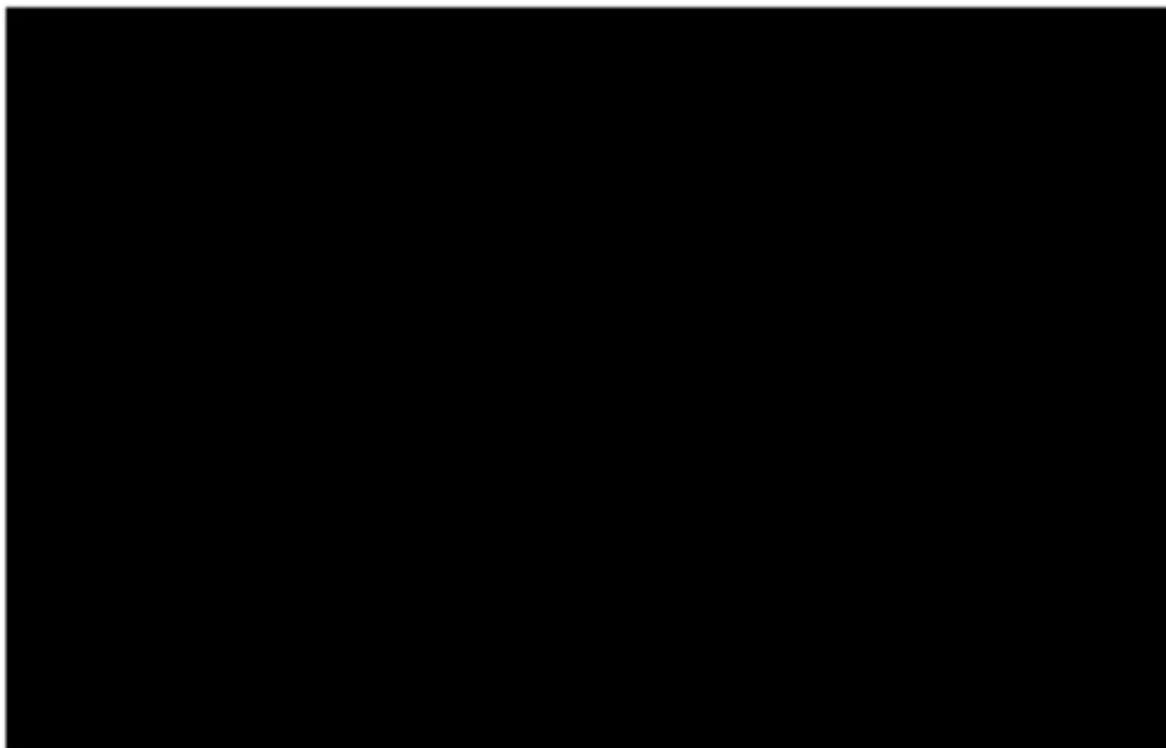
I – Autos de Infração com anexos respectivos.....	A0001
II – Notificações (NAD, afastamento TE e NCRE).....	A0216
III – Termos de declaração.....	A0220
IV – Termo de Ajuste de Conduta (MPT).....	A0244
V – Ata de audiência (MPT).....	A0253
VI – CNPJ da empregadora.....	A0255
VII – Contrato social empregadora.....	A0257
VIII – Quadro societário empregadora.....	A0286
IX – Termo de posse Diretoria empregadora.....	A0290
X – Caderno de dívidas dos trabalhadores com cantina do intermediador.....	A0292
XI – Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho.....	A0310
XII – Guias Seguro-Desemprego.....	A0356
XIII – Termos de afastamento trabalhadores menores.....	A0380
XIV – Recibos Danos Morais Individuais.....	A0383



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Técnicos de Segurança Institucional e Transporte (GSI)





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

Empregador

Nome empresarial:

DITRASA MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS LTDA.

CNPJ: 18.460.972/0001-24

Endereço:



Telefone



E-mail



Atividade principal constante da inscrição da empresa no CNPJ

CNAE: 4661-3/00 - Comércio atacadista de máquinas, aparelhos e equipamentos para uso agropecuário; partes e peças.

Atividade fiscalizada

CNAE: 0161-0/03 - Serviço de preparação de terreno, cultivo e colheita.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	23
Registrados durante ação fiscal	0
Empregados em condição análoga à de escravo	23
Resgatados – total	23
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos)	0
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	2
Trabalhadores estrangeiros	0
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	0
Trabalhadores estrangeiros resgatados	0
Trabalhadores estrangeiros – Mulheres – Resgatadas	0
Trabalhadores estrang. – Adolescentes (< de 16 anos)	0
Trabalhadores estrang. – Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	0
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	23
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	0
Valor bruto das rescisões	R\$ 145.230,00
Valor líquido recebido	R\$ 123.400,00
FGTS/CS recolhido (mensal + rescisório)	-
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	R\$ 217.000,00
Valor Danos Morais Coletivos	R\$ 50.000,00
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	27
Termos de Apreensão de documentos	0
Termos de Interdição Lavrados	0
Termos de Suspensão de Interdição	0
Prisões efetuadas	0
Número de CTPS Emitidas	0
Constatado tráfico de pessoas	Sim

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	223443034	0017272	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	223443051	0017752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
3	223543870	1318349	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a","b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
4	223543969	1318365	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
5	223544019	1318390	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.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
6	223544035	1318292	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de implementação de medidas de prevenção, de acordo com a ordem de prioridade prevista na alínea "d" do subitem 31.3.3 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
7	223544043	1318837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
8	223544060	1318438	Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.4.10, 31.4.10.1 e 31.4.10.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
9	223544078	1318527	Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.5.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
10	223544086	2310090	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
11	223544094	2310147	Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
12	223544108	2310180	Deixar de disponibilizar água para banho em temperatura conforme os usos e costumes da região.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.3.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
13	223544124	2310325	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.	31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
14	223544141	2310201	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT / ME nº 22.677/2020.
15	223544167	2310228	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
16	223544175	1318853	Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.6, 31.8.7 e 31.8.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
17	223544183	1318667	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
18	223544205	2310090	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT / ME nº 20.677/2020.
19	223544213	2310635	Realizar transporte coletivo de trabalhadores em veículo que não seja conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado, e/ou que não possua, em regular funcionamento, registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo), e/ou que não possua, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.9.1, alíneas "c", "e" e "f", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT / ME nº 20.677/2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.	
20	223544230	1318306	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020
21	223544256	1318314	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
22	223559776	0016039	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
23	223567043	0013986	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
24	223567159	0003662	Coagir ou induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa.	Art. 462, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
25	223567230	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
26	223567329	0020893	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.	Art. 74, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.
27	224637835	0021849	Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso II da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.



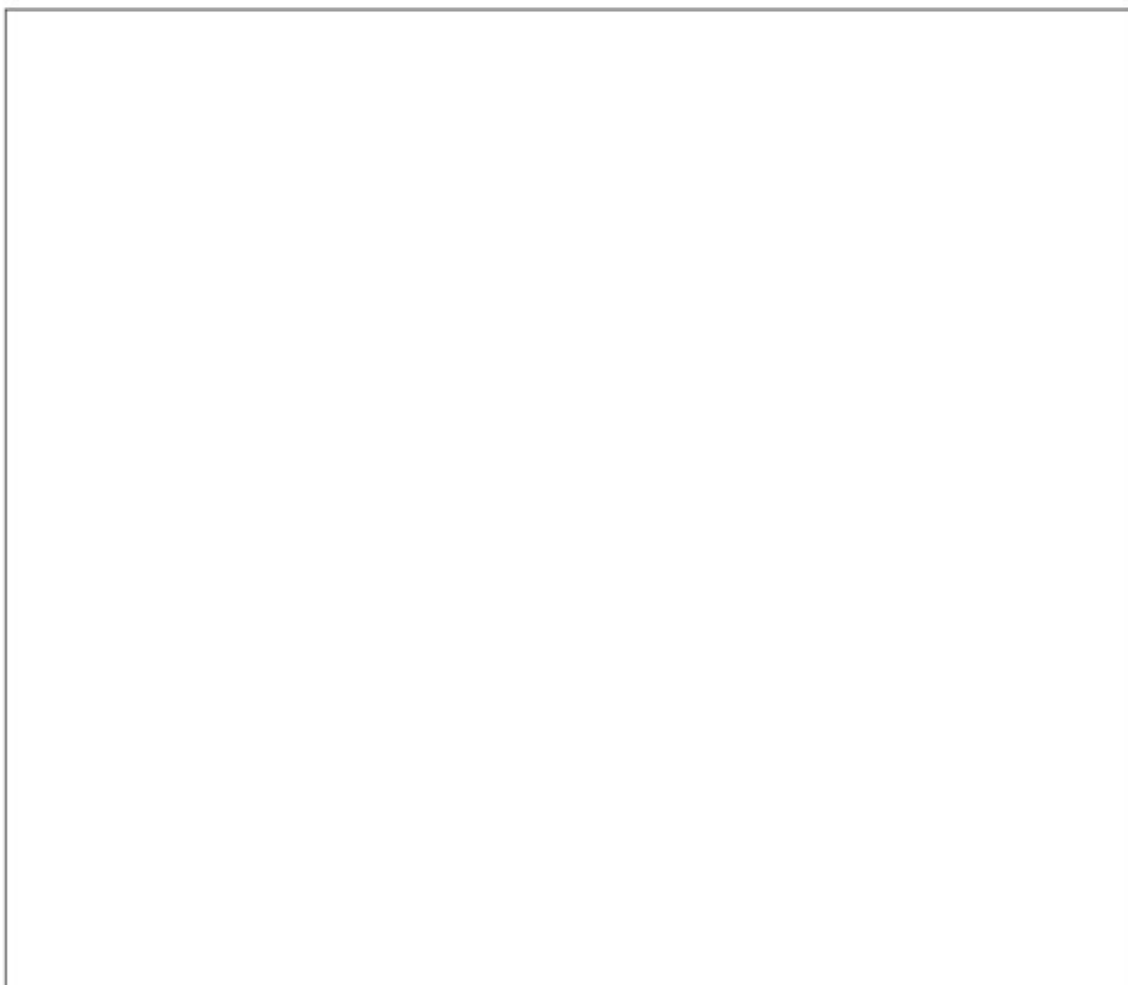
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A ação fiscal aqui relatada teve como motivação a ciência, por parte dos órgãos competentes para averiguação da matéria – notadamente a coordenação do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais – SRT/MG e o Ministério Público do Trabalho-, da possível existência de graves irregularidades de ordem trabalhista que estariam ocorrendo nas atividades rurais e em alojamento da propriedade objeto da inspeção, com possível ocorrência de trabalho em condições degradantes.

Como se verá ao longo do presente relatório, a ocorrência de fato da situação acima referida foi confirmada de maneira inequívoca durante a fiscalização, além de terem sido verificadas outras infrações de diferentes naturezas e gravidade, também aqui relatadas em detalhe.

5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA/ALOJAMENTOS





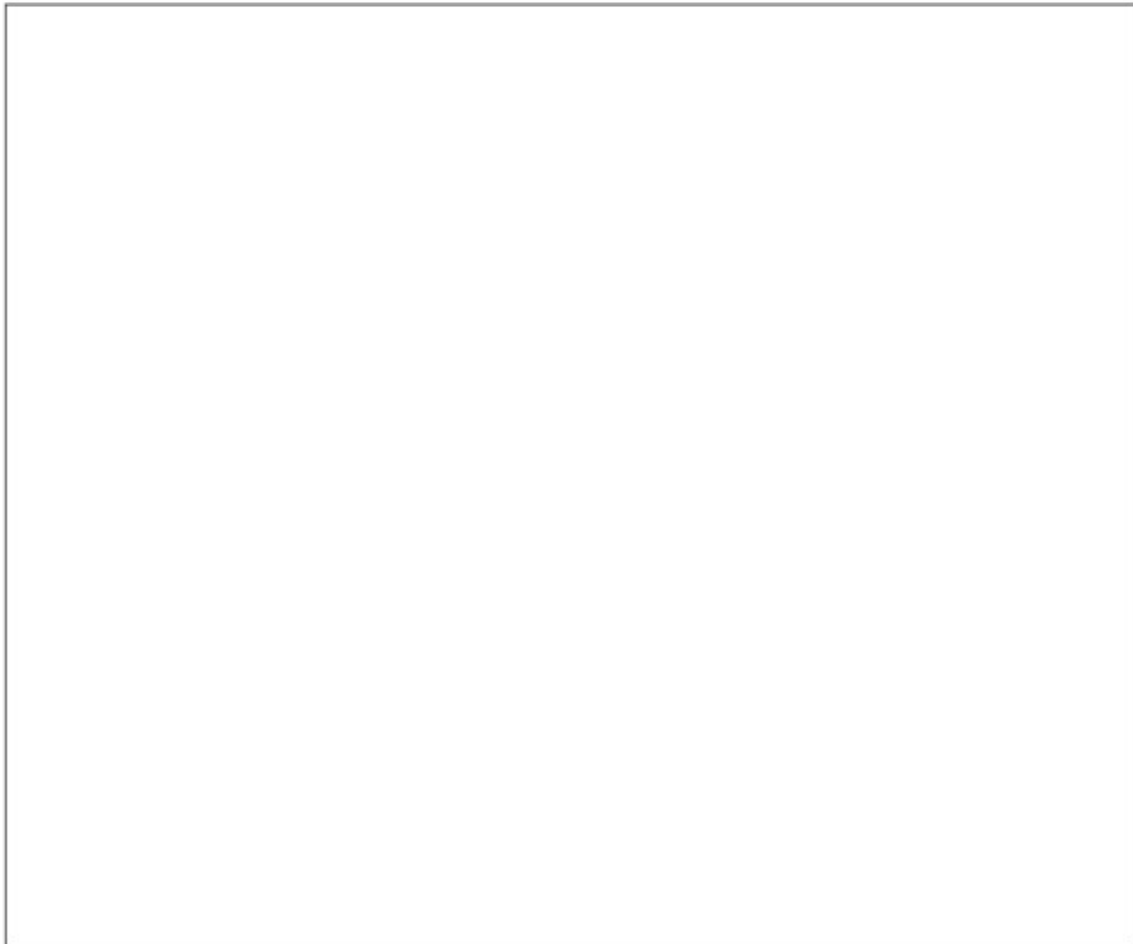
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

A inspeção presencial se deu nos alojamentos dos trabalhadores que prestavam serviço para a empregadora na atividade de limpeza de terreno, com cata de tocos e raízes, na Fazenda Caravelas, de propriedade da citada empresa.

Ressalte-se que, embora tenha restado inequívoco que a prestação de serviço se dava em áreas diversas na mencionada Fazenda Caravelas, para onde os empregados se deslocavam diariamente, o intermediador de mão de obra, [REDACTED] declarou que o terreno onde estavam localizadas as edificações do alojamento não pertencia à Fazenda Caravelas. Questionado acerca de quem teria a propriedade daquele terreno o sr. [REDACTED] não soube responder, informando apenas que encontrou ali a estrutura abandonada, a qual passou a ser usada para alojar os prestadores de serviços que recrutava para a empregadora.

Esse alojamento se localizava em área rural pertencente ao município de Januária/MG, próxima à região de Chapada Gaúcha, situado às coordenadas geográficas: S 15,017436 °, O 45,203195 ° (S 15°01'02.77", O 45°12'11.50").

A Fazenda Caravelas, conforme apurado, se estendia por diversas áreas adjacentes à localização acima.



6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

DA ATIVIDADE DE CATAÇÃO DE RAÍZES E TOCOS

A catação de raízes e tocos é uma das etapas iniciais do processo de cultivo agrícola, especialmente em áreas de fronteiras agrícolas, como ocorria no caso da Fazenda Caravelas, que estava desmatando grande área de cerrado nativo para dar início à exploração agrícola da propriedade.

Após o desmatamento com supressão da vegetação nativa, é feita a "destoca" do terreno, executada por tratores e implementos agrícolas apropriados para a tarefa. Após essa operação de arrancamento das raízes permanecem nessas áreas restos de raízes e tocos de vários tamanhos, espalhados por todo o terreno desmatado. Para que o plantio seja realizado é necessária a limpeza de toda a área com retirada desses tocos e restos de raízes, tarefa esta que era realizada manualmente pelos trabalhadores alcançados pela fiscalização.

Foi apurado que cada trabalhador ficava responsável pela cata diária das raízes em área com largura de 20 (vinte) metros e comprimento de 1.000 (mil) metros, ou seja, 20.000m² a cada dia, recebendo R\$60,00 (sessenta reais) por dia pela tarefa completa. O combinado feito pelos contratantes com os trabalhadores foi que o pagamento só seria realizado quando do retorno dos trabalhadores às suas cidades de origem, havendo casos de trabalhadores que prestavam serviço sem receber havia quatro meses.

7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Tratou-se de ação fiscal mista, conforme o artigo 30, § 3º do Decreto Federal n.º 4.552, de 27/12/2002, iniciada em 07/06/2022, em curso até a presente data, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTb/MG, com apoio da Polícia Rodoviária Federal e acompanhada pelo Ministério Público do Trabalho.

Na data de 05/06/2022 os agentes dos diversos órgãos envolvidos na ação a ser executada se deslocaram de suas cidades de origem para a localidade escolhida como base da operação, Montes Claros/MG.

Em 07/06/2022 a equipe se dirigiu de Montes Claros para a zona rural do município de Januária, onde, após deslocamento por estrada de asfalto e posteriormente por longo trecho de estrada de terra (num total de cerca de quatro horas), pôde colher informações e localizar a área onde estariam ocorrendo as irregularidades descritas no presente relatório.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Realizou-se assim inspeção presencial nos alojamentos onde se encontravam os trabalhadores catadores de raízes e tocos na fazenda Caravelas, de propriedade da empregadora, situados em local de difícil acesso na zona rural do Município de Januária, às coordenadas geográficas 15°1'3"S/45°12'12"O. Foram encontrados 23(vinte e três) trabalhadores, entre eles dois menores com 17 anos de idade, que desenvolviam a função de catadores de raiz, motorista e cozinheiro. A maioria dos trabalhadores era originária do município de São Francisco/MG, distante cerca de 200km do local da prestação laboral, e foram aliciados por intermediador ilegal de mão de obra, estando todos na informalidade, alojados em uma casa abandonada em péssimo estado de conservação (local acima indicado), sem condições de higiene, sem sanitários ou chuveiros, sem armários, sem acesso à água potável, dormindo em camas improvisadas, dentre outras irregularidades, sendo apurado que também as frentes de trabalho não ofereciam condições minimamente dignas de trabalho.

Após a verificação das condições acima descritas e detalhadas ao longo do presente relatório, tanto o coordenador da inspeção como o Procurador do Trabalho entraram em contato com os representantes da DITRASA para colher informações sobre

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

a situação de trabalhadores e iniciar as tratativas para retirada dos mesmos do local onde estavam alojados e proceder aos encaminhamentos para as rescisões dos contratos de trabalho com os devidos acertos.

De início, os representantes da empresa negaram a relação laboral com aqueles trabalhadores, indicando que seriam contratados por um terceiro, o já citado [REDACTED]. No entanto, ao longo da inspeção ficou evidenciado de maneira inequívoca que esse arregimentador de mão de obra atuava como mero intermediador das contratações, sem qualquer capacidade técnica ou econômica para efetua-las diretamente, sendo que tal se dava a pedido e sob as ordens do sócio da empregadora, [REDACTED].

--	--

Assim, após minuciosa inspeção em alojamento, análise documental e entrevistas com os trabalhadores, intermediador de mão de obra, empregador e seus prepostos, a Auditoria Fiscal do Trabalho, juntamente, com o Procurador do Trabalho, constataram que os 23 (vinte e três) trabalhadores alcançados pela fiscalização estavam inequivocamente submetidos à condição análoga à de escravo, conforme minuciosamente descrito neste relatório e pelo conjunto de autos lavrados pela auditoria Fiscal do Trabalho, no curso da ação fiscal, todos anexados ao presente relatório.

Após a tomada inicial de depoimento dos trabalhadores abordando as condições de trabalho, alojamentos, termos contratuais e remuneratórios, bem como as condições de acomodação, conforto e de saúde e segurança a que estavam submetidos, e realizados registros fotográficos do local inspecionado, foi determinado assim, por meio de notificações formais recebidas por representante do empregador (documentos em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

anexo), que os trabalhadores deveriam ser retirados do local degradante e levados de volta, por conta da empregadora, às suas localidades de origem, onde aguardariam para que fossem feitos os devidos acertos, o que foi atendido pela empregadora por meio de seus prepostos.

Assim, após diversas reuniões e contatos dos agentes públicos com os representantes da DITRASA nos dias subsequentes, ficou acertado que os acertos rescisórios seriam realizados no município de São Francisco, em imóvel cedido pela Prefeitura local, na data de 14 de junho de 2022, e que os pagamentos de valores a título de Danos Morais Individuais – DMI- se dariam nos dias posteriores, o que se deu em 27 de junho de 2022. Tanto os Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho – TRCTs - dos empregados resgatados, como os recibos de pagamento de DMI encontram-se

também anexados a este relatório, bem como o Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo MPT junto à autuada e formalizado em 23 de junho de 2022.

Ainda, embora se tratasse de obrigação da empregadora, na véspera dos acertos rescisórios a equipe de fiscalização se dirigiu ao município de São Francisco para possibilitar e viabilizar a tempo que todos os trabalhadores fossem informados dos desdobramentos da fiscalização, visto que grande parte deles residiam em áreas isoladas e afastadas do município, de difícil localização, inclusive demandando o deslocamento através de balsas ou barcos.

Assim no dia 14 de junho de 2022 os trabalhadores se dirigiram ao referido imóvel cedido pela Prefeitura de São Francisco, onde foram realizados os acertos rescisórios e a assinatura de outros documentos referentes às rescisões.

Na ocasião foram tomados depoimentos formais de mais alguns dos trabalhadores resgatados, foi providenciada também a formalização do afastamento dos menores das atividades, com os devidos encaminhamentos daí decorrentes, bem como foi efetuada a tomada formal de depoimentos dos mesmos junto a seus representantes legais.

Após esses procedimentos, os trabalhadores que eram da região de São Francisco retornaram a suas residências e os que residiam em outros municípios para lá se dirigiram, também por conta da empregadora.

8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA

A atividade realizada pelos trabalhadores para a empregadora consistia na catação de raízes e tocos para limpeza de terreno com o objetivo de preparação do mesmo para cultivo agrícola, conforme descrito em detalhe acima, no item 6 deste relatório.

DOS RISCOS OCUPACIONAIS DA ATIVIDADE

Estavam presentes na atividade exercida os riscos a seguir descritos.

Riscos físicos – os principais riscos detectados são a intensa exposição à radiação ultravioleta solar, o que ocorre durante toda a jornada de trabalho, tendo em vista que a realização da atividade se dá em área completamente desmatada (em preparo para plantio) e o calor ambiente também intenso, o que já é uma característica da região, somada à exposição solar.

Riscos físico/químicos – exposição a poeiras resultantes da ação dos ventos na terra revolvida e de eventual tráfego de veículos nas proximidades.

Riscos ergonômicos – no caso, os fatores de risco ergonômico são dos mais agressivos para o trabalhador, uma vez que atividade consiste em trabalho em pé durante

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

toda a jornada, movimentos repetitivos de abaixamento, arrancamento e levantamento, realização de tarefas em posturas que provocam desconforto e prejuízo ao sistema músculo esquelético, levantamento e transporte manual de cargas.

Riscos de acidentes/doenças – há na atividade também evidentes riscos de quedas em função dos terrenos irregulares e presença de obstáculos por toda sua extensão (sendo a remoção destes justamente o objeto da atividade), contato com materiais cortantes e perfurantes, utilização de ferramentas com corte (machados, facões, pás, enxadas), picadas por animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros). Tais acidentes podem resultar em cortes, contusões, lacerações, perfurações, edemas, hematomas e fraturas. Não se pode afastar o risco de atropelamentos por veículos de trabalho rural que circulem por essas frentes de trabalho com as consequências possíveis nesse tipo de acidente. Os trabalhadores em atividade podem ainda apresentar distúrbios orgânicos em função da excessiva exposição à radiação solar (insolação), pela insuficiente hidratação (desidratação) e reações orgânicas agudas como lombalgias, cefaleia e distúrbios de natureza gastrointestinal, inclusive pela ausência de fornecimento de água potável.

DA RESPONSABILIDADE DA AUTUADA

Conforme informações constantes no Auto de Infração nº 22.344.305-1, capitulado no artigo 41, "caput" da CLT, a fiscalização verificou que os 23 trabalhadores alcançados pela fiscalização laboravam em situação de total informalidade. Tendo sido verificado que tais trabalhadores exerciam as funções da atividade de cata de raízes para limpeza de terreno, com vistas à viabilização da atividade agrícola da autuada, e tendo sido averiguado que tal atividade se dava em propriedade da autuada – Fazenda Caravelas-, sendo realizada por trabalhadores contratados por sócio da autuada – o sr. [REDACTED], através de intermediador irregular de mão-de-obra – [REDACTED], foi averiguada e confirmada pela Fiscalização a presença de todos os elementos configuradores da relação de emprego em relação à DITRASA MÁQUINAS E IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS LTDA., acima qualificada, sem que, no entanto, tivesse havido por parte da empregadora o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, conforme determina a lei, nem o cumprimento das diversas obrigações daí decorrentes.

A prática utilizada pela DITRASA, de procurar se afastar das responsabilidades trabalhistas decorrentes da contratação da mão de obra utilizada na fase inicial do cultivo agrícola em sua propriedade, a Fazenda Caravelas, contratando informalmente um terceiro sem capacidade técnica ou idoneidade econômica, foi decisiva na precarização das condições laborais presenciadas e verificadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, o que resultou na caracterização inequívoca de trabalho análogo ao de escravo devido às condições degradantes principalmente do alojamento onde estavam instalados os catadores de raízes.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Desta forma, restou evidenciado que os 23 trabalhadores alcançados pela fiscalização, todos, como dito, sem registro antes do início da fiscalização, eram empregados da DITRASA, atraindo para a autuada a responsabilidade pela degradação constatada nas condições de trabalho e alojamento inspecionado pela Auditoria Fiscal do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Trabalho, bem como pela possível ocorrência do crime de tráfico de pessoas previsto no Artigo 149-A do Código Penal, conforme explanado abaixo.

**DA CONTRATAÇÃO IRREGULAR, DO TRÁFICO DE PESSOAS E DO
ENDIVIDAMENTO DOS TRABALHADORES**

A Auditoria Fiscal do Trabalho apurou que os trabalhadores catadores de raízes foram recrutados, a pedido do sr. [REDACTED] sócio da autuada, pelo agenciador ilegal de mão de obra [REDACTED] 22, conhecido pela alcunha de "Tchuba", nos municípios de São Francisco e Bonito de Minas, ambas cidades do Norte de Minas Gerais, distantes, respectivamente, cerca de 200km e 100km (por estradas de terra), do local da prestação laboral. O contato inicial era feito por telefone, havendo posterior acerto para o encontro com o agenciador no município de Chapada Gaúcha de onde seriam transportados para o local de alojamento, na zona rural de Januária, em área de fronteira agrícola em expansão.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Apurou-se que o intermediador (atividade conhecida como "gato") valia-se da grande vulnerabilidade social em que se encontravam os trabalhadores, em sua maioria oriundos das comunidades Quilombolas de Bom Jesus de Tapera, zona rural de São Francisco/MG e Comunidade de Sumidouro, Zona Rural de Bonito de Minas/MG, região com pouca oportunidade de emprego, muita pobreza e baixa escolaridade.

Evidenciou-se de maneira inquestionável que as condições de alojamento eram adversas a ponto de ferir a dignidade humana, conforme demonstrado à frente. Mas, evidenciou-se que o "gato" aproveitou-se da extrema vulnerabilidade social desses trabalhadores, dando a entender que haveria um ambiente atraente para eles, oferecendo alimentação, pagamento de diária de trabalho a R\$60,00 (o que é alto para a região que não oferece oportunidade de emprego) e acesso fácil e irrestrito a bebida alcoólica, que era vendida no alojamento para desconto na remuneração futura, conforme se pode depreender pela análise do caderno da cantina mantida no alojamento pelo "gato", onde eram anotadas as despesas dos trabalhadores.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Foi possível verificar a existência de indícios de que alguns dos trabalhadores inclusive aparentavam ser dependentes químicos, adeptos à cachaça, sendo difícil encontrar alguém que não tivesse essa despesa, de R\$3,00 a dose, anotada como letra "C", de Cachaça, conforme apurado por informações reiteradas, no caderno em sua conta da cantina mantida no alojamento, como despesa diária em alguns casos. Citamos os trabalhadores [REDACTED] admitido 01/05, que consumiu 75 doses de cachaça em 38 dias de trabalho; [REDACTED] admitido em 05/03, consumiu 119 doses em 94 dias de trabalho; [REDACTED] admitido em 24/05, consumiu 40 doses em 15 dias de trabalho. Ressalte-se que foi constatado que a dose de cachaça era um copo (tipo americano) cheio.

--	--

Além de bebida alcóolica, os trabalhadores podiam adquirir no próprio local de alojamento, na venda comandada pelo agenciador de mão de obra, cigarro, botas, óculos e luvas para trabalho, bolacha e suco para complementar a alimentação, dentre outros produtos. Assim, na hora em que se daria o acerto das contas com o trabalhador, a diária de R\$60,00, na verdade, acabava por ser em valor bem menor, considerando principalmente a aquisição por conta dos trabalhadores de equipamentos para realização do trabalho. Caso o trabalhador precisasse de uma bota, era vendida ao custo de R\$80,00 (oitenta reais), podendo ainda comprar ali óculos de sol, boné ou chapéu. Caso o café da manhã fornecido fosse só o café preto (e verificou-se que havia dias que era só o café preto), eram obrigados a comprar produtos para complementar a alimentação e outros de suas necessidades. A exemplo: a bolacha custava R\$2,00; doce R\$2,50; pinga R\$3,00 a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

dose, um copo cheio; cigarro era vendido a quem quisesse consumir, inclusive aos 02 menores de 18 anos de idade. Itens de higiene pessoal como sabonete e papel higiênico também podiam ser comprados. Tudo que era consumido pelo trabalhador na cantina mantida no alojamento era anotado em um caderno que era controlado pelo "gato" ou, em seu nome, por dois trabalhadores que também eram seus parentes, o cozinheiro, [REDACTED] ou o fiscal e motorista de ônibus, o menor de 18 anos de idade, [REDACTED] [REDACTED] que tinha 17 anos. Era comum haver pequenos adiantamentos salariais, ou vales, quando o trabalhador pedisse; não raro, esse dinheiro era enviado para a sua família na cidade de origem.

Imperioso ressaltar a absoluta impossibilidade de que os produtos necessitados pelos trabalhadores pudessem ser adquiridos em outro local ou por outro

meio, haja vista que a cidade mais próxima ficava a mais de cinquenta quilômetros por estrada de chão e não havia transporte para tal local. Caso eventualmente houvesse, o tempo de deslocamento se dava em cerca de três horas cada trecho (ida e volta), o que foi confirmado pelo deslocamento dos veículos da própria fiscalização. Assim, ainda que houvesse transporte o trabalhador teria que perder um dia inteiro de trabalho ou de eventual folga para ter acesso a produtos de outra origem que não os fornecidos na cantina do intermediador de mão de obra.

Assim, ficou evidenciado que os trabalhadores eram induzidos a adquirirem produtos apenas na cantina mantida no alojamento, tendo em vista a referida dificuldade de acesso e isolamento geográfico do local onde eram mantidos, o que os impedia de frequentar outros comércios que poderiam ser de sua escolha. A retenção salarial também os impedia de dispor de seus salários, quando e como lhes conviesse, sendo este outro fator utilizado para induzir o consumo na cantina, uma vez que não era preciso dinheiro, pois a despesa era anotada no caderno para desconto em sua remuneração futura. Dessa forma, devido ao isolamento geográfico, à ausência de meios de transporte e à retenção salarial, evidenciou-se que os trabalhadores eram privados da plena liberdade de “ir e vir”, não podendo se deslocar para frequentar outros comércios ou para outros fins, estando impossibilitados também de dispor de seus salários como bem lhes conviesse.

Mantidos na total informalidade, visto que nenhum trabalhador estava registrado, o pagamento não era mensal, o combinado como regra seria receberem quando retornassem para casa, somente ao final de todo o período de serviço prestado, momento em que seria feito o acerto das contas, sem, no entanto, que fossem fornecidos os recibos de pagamentos de salário pelo empregador. Havia vários trabalhadores com mais de 30 dias sem receber qualquer remuneração. Apurou-se ainda que não era pago o descanso semanal remunerado, pois o domingo só era pago se trabalhado. Havendo trabalhadores que trabalhavam de domingo a domingo sem qualquer folga.

Pelas razões acima expostas, concluiu-se que o empregador impôs ilegalmente aos trabalhadores uma série de procedimentos que caracterizam o que modernamente se qualifica como sendo Tráfico de Pessoas Para Fins de Exploração Laboral. Sobre a questão vale transcrever partes do artigo 149-A, do Código Penal:

"Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)

[...]

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)".

Ainda em relação ao tráfico de pessoas, a Instrução Normativa MTP Nº 2, de 8 de dezembro de 2021, determina:

"[...]

Art. 121. O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da identificação de trabalhadores migrantes, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem,

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

sendo transportados ou já em atividade, deverá verificar, dentre outras, as seguintes condições:

- I - data da contratação, se foi formalizada com data de início correspondente ao dia da saída do local de origem do trabalhador ou data anterior;
- II - regularidade do transporte junto aos órgãos competentes;
- III - correspondência entre as condições de trabalho oferecidas quando da contratação e as fornecidas; e
- IV - a regularidade do cumprimento dos direitos trabalhistas, especialmente aqueles relacionados à segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único - Identificando-se irregularidade na contratação e sendo caracterizada a exploração dos trabalhadores em alguma hipótese de trabalho análogo ao de escravo, caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho adotar as providências cabíveis quanto às irregularidades trabalhistas e apontar, nos relatórios de fiscalização, os elementos que possam caracterizar os crimes de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo, tráfico de pessoas e de aliciamento de trabalhadores previsto nos art. 149, art. 149-A e art. 207 do Código Penal.

[...]"

Por óbvio, já estando os trabalhadores contratados no local de origem são eles considerados empregados desde o deslocamento e todas as despesas realizadas para a prestação dos serviços são de responsabilidade do empregador. Assim, despesas com transporte deveriam ser suportadas pelo empregador e não impingidas às vítimas, que tinham que arcar com, pelo menos, R\$47,00, que era preço da passagem de ônibus de São Francisco para a cidade de Chapada Gaúcha, de onde eram conduzidos em carro particular pelo "gato" até o local de alojamento. O preço da passagem, se custeado pelo empregador na ida para o alojamento, ou no retorno para casa, era descontado da remuneração do trabalhador. A viagem de quem residia no município de São Francisco podia durar até 8 (oito) horas, e tinha percurso de balsa para atravessar o rio São Francisco, ônibus até a Cidade de Chapada Gaúcha e veículo particular em cerca de 50km em estrada de terra em péssimo estado de conservação, de Chapada até o local de alojamento, na zona rural de Januária.

Cumpre enfatizar que ao ignorar a obrigação legal de registrar os trabalhadores, com a devida formalização e custeio do deslocamento, o empregador acabou por submeter os trabalhadores a situação de risco acidentário, qual seja, o deslocamento de suas cidades de origem para prestarem serviços à empresa, sem garantir a proteção previdenciária a estes trabalhadores conferida pela Constituição Federal e Lei 8.213/91, uma vez que o art. 21, inciso IV, alínea "d" da referida Lei equipara os acidentes de trajeto aos acidentes de trabalho, e o define como aquele ocorrido no percurso de casa para o trabalho ou vice-versa, ocorrido em viagem a serviço da empresa, inclusive em veículo próprio.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Citamos trechos das declarações do arrematador de mão de obra e de trabalhadores resgatados que confirmam as assertivas acima, documentos com conteúdo integral anexados ao presente relatório:

Termo de Declaração do "gato", [REDACTED]

"[...] Que presta serviços para o [REDACTED] representante da Fazenda Caravelas, desde outubro de 2020; Que presta serviço braçal de cata de raízes, sempre na Fazenda Caravelas; Que a prestação de serviços na Fazenda Caravelas é frequente, chegando a trabalhar por meses na propriedade; Que não tem contrato formal com o [REDACTED] [...] Que o depoente é responsável por reunir a turma de trabalhadores para realizar a cata de raízes na propriedade; Que os trabalhadores ligam para o depoente perguntando se tem serviço; Que liga para alguns trabalhadores falando que tem serviço; Que a maior parte dos trabalhadores é de São Francisco, que moram na região de Tapera e Bom Jardim da Prata (Quilombos); Que os trabalhadores vão por conta própria até a Chapada e o depoente busca de carro até o alojamento; Que não paga a passagem; Que são cerca de 55km de estrada de chão; [...].

Termo de Declaração de [REDACTED] catador de raízes, documento em anexo:

"[...] Que o [REDACTED] conhecido por [REDACTED]", ligou para o declarante chamando para fazer a cata de raiz no município de Januária; Que já foi outras vezes trabalhar para o [REDACTED] e sempre ficou alojado em um barraco na Fazenda Viena; Que de outras vezes chegou a ficar alojado em barraco de lona na Fazenda Lanza; Que sempre trabalhou na cata de raiz; Que aceitou trabalhar para [REDACTED] porque, na região onde mora, o trabalho é muito difícil; Que o trabalho era por tarefa e todo dia era passado pelo [REDACTED] Que a tarefa era de R\$60,00; Que fazia uma tarefa por dia;[...]"

Termo de Declaração de [REDACTED] Catador de Raízes:

"Que mora em São Francisco/MG; que quem arrumou o serviço foi o [REDACTED] que ofereceram serviço de "catação de toco" por R\$ 60,00 por dia; que foi de ônibus de linha até a Chapada e, depois, na caminhonete de [REDACTED] até o local do serviço; que o valor do transporte seria descontado do pagamento; que no alojamento tinha três beliches; que no colchão não tinha forro e o travesseiro era a bolsa; que não tinha lugar para guardar as coisas (só a bolsa); que fazia as necessidades no mato; que o papel higiênico seria descontado; que o banho era com balde; que o café da manhã era um mexidão e não tinha mesa ou cadeira e comia num "canto"; que o trabalho começava às 6h e terminava às 12h; que pegam "coisas que precisam" no [REDACTED] (apelido dado à cantina do [REDACTED] e o [REDACTED] desconta; que também comprava bebida alcoólica; que não recebeu EPI para o trabalho; que a CTPS não foi assinada; que não recebeu pagamento ainda."

Foram vítimas do Tráfico de Pessoas os 23 (vinte e três) obreiros resgatados pela Auditoria Fiscal do Trabalho, cuja relação segue ao final deste auto de infração.

DO TRABALHO IRREGULARE DE MENORES DE IDADE

Entre os trabalhadores resgatados pela Auditoria Fiscal do Trabalho havia dois menores de 18 anos:

1) [REDACTED] data de nascimento 25/03/2005 (17 anos), admitido em 25/04/2022, na atividade de "catador de raiz";

2) [REDACTED] - data de nascimento: 17/05/2005 (17 anos), admitido em 04/05/2022 na atividade de "catador de raiz", sendo que, posteriormente, passou a trabalhar como "motorista de ônibus"; passou também a exercer a função de fiscal da turma, conferindo o cumprimento da tarefa diária executada pelos trabalhadores, além disso, quando necessário, fazia o controle da venda das mercadorias da cantina mantida no alojamento, onde era vendida bebida alcoólica aos trabalhadores, atividade também proibida para menores de 18 anos.

O trabalho de catação de raiz por eles executado se enquadra no item nº 81 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), aprovada pelo Decreto nº 6.481 de 12.6.2008, que elenca as piores formas de trabalho infantil proibidas para menores de 18 anos - trabalho executado "ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio".

Conforme acima afirmado, além da atividade de "catador de raiz", a fiscalização apurou que o adolescente [REDACTED] desempenhava a tarefa de motorista do ônibus que transportava diariamente os trabalhadores para a frente de trabalho de catação de raízes, atividade que também é proibida para menores de 18 anos, restrição prevista no item nº 87 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), aprovada pelo Decreto nº 6.481 de 12.6.2008: trabalho "de direção, operação, de veículos, máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento".

Nas declarações reduzidas a termo do trabalhador menor, [REDACTED] consta a informação de que ele "dirigia carreta", porém, essa informação se soma ao apurado pela fiscalização de que o menor efetivamente dirigia o ônibus que transportava os trabalhadores para a frente de trabalho.

Citamos Termo de Declaração do menor com 17 anos, [REDACTED]
[REDACTED], fiscal e motorista de ônibus, documento em anexo:

"Que mora da zona rural de São Francisco; que ficou sabendo do trabalho, na Fazenda Caravela para a Ditrassa, através de seu primo, [REDACTED] encarregado do serviço pela Ditrassa e gerenciador da mão de obra; que começou a trabalhar em fevereiro de 2022; que foi oferecido primeiro o trabalho de catador de raiz e, depois, há mais ou menos um mês, foi colocado como fiscal; que o trabalho de catar raiz era a "tarefa", que começava às 6h e terminava às 12h, e o pagamento era de R\$ 60,00; que quem não era bom na tarefa ia para a "diária" (colocar raiz na carreta, queimar montes) das 7h às 16h, ganhando R\$ 60,00 também; que não tem CTPS; que, o horário de trabalho de fiscal é, também, de 7h as 16h; que tinha uma hora de almoço, de

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

11h as 12h; que o [REDACTED] levava a marmita para comer na roça mesmo; que comia dentro do ônibus, mas se ele estivesse longe, arrumava um lugar na sombra para comer e depois descansava ali mesmo; que a função do fiscal é definir quem vai fazer a tarefa ou a diária e medir as tarefas; que também trabalhava como motorista de carreta; que o irmão ensinou a dirigir; que fica no alojamento com os outros trabalhadores; que no alojamento tinha um quartinho que era usado como banheiro, mas não tinha vaso sanitário nem chuveiro; que as necessidades eram feitas no mato e que comprava o papel higiênico; que esquentava água no fogão para tomar banho, de balde; que pegava água de poço na "Caravela" para beber; que levou roupa de cama e travesseiro; que não tinha lugar para guardar as coisas, que ficavam na bolsa; que podia escolher se folgava ou não no domingo ou feriado; que não recebia a mais quando trabalhava em domingo ou feriado; que podia trabalhar todos os dias para ganhar mais; que em um mês folgava só um ou dois domingos; que no café da manhã come bolacha e café e, se sobrava comida no dia anterior, tinha mexido; que de vez em quando tinha pinga pra beber lá; que pagava R\$ 3,00 o copo cheio; que o [REDACTED] buscava coisas (sabonete, papel higiênico, bolacha, etc) no [REDACTED] quando precisava e descontava depois; que, desde fevereiro, ficou uns 3 meses seguidos sem sair da fazenda; que só recebia o pagamento quando saía da fazenda; que de vez em quando, quando pedia, recebia algum adiantamento; que não sabe, com certeza, quanto ainda tem para receber; que não assina recibo dos pagamentos; que não fez exame médico antes de começar a trabalhar; que na fazenda não tem remédio ou kit de primeiros socorros; que, se precisar, tem que pedir ao [REDACTED] para comprar remédio; que levou botina, chapéu, calça e blusa de manga comprida para trabalhar; que o [REDACTED] busca quando precisa sair da fazenda, mas, quando ele não pode, não tem jeito de sair da fazenda. Nada mais havendo a declarar, encerra-se."

Termo de Declaração do menor de 18 anos, [REDACTED]

[REDACTED], catador de raízes:

"[...] Que a primeira vez que trabalhou para o [REDACTED] conhecido como [REDACTED] foi em outubro do ano passado, quando ficou 75 dias trabalhando na cata de raiz; Que, a segunda vez, foi em fevereiro de 2022, quando ficou 22 dias; que da terceira vez, iniciou os trabalhos, no dia 25/04/2022 e ficou até o início da fiscalização, no dia 07/06/2022; Que todas as vezes, ficou alojado em uma casa abandonada usada como alojamento pelo [REDACTED] Que o irmão do declarante já trabalhou para o [REDACTED] e foi quem indicou o declarante para o trabalho; Que primeiro ligou para o [REDACTED], cozinheiro do [REDACTED] que marcou o dia para o declarante começar o trabalho; Que depois, ligou para o [REDACTED] para combinar o transporte até a o local do alojamento; Que o tempo de deslocamento até o local do alojamento é cerca de 8 horas, são cerca de 200km, mas tem que utilizar balsa, ônibus e carro; Que a ida é custeada pelo [REDACTED] mas ele desconta no acerto; Que a passagem custa R\$47,00; O local de alojamento é uma casa abandonada; Que não tinha sanitários e fazia suas necessidades fisiológicas no mato; que tomava banho de balde e caneco; Que quando estava frio, esquentava água em um fogãozinho à

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

lenha para o banho; Que o alojamento não tinha porta e os seus pertences ficavam expostos; que tinha porta no quarto do [REDACTED] Que dormia em um beliche; Que a roupa de cama era do declarante, que levava de casa; Que os colchões, o [REDACTED] arrumava; Que os colchões quebravam o galho; que uns eram finos e precisava usar dois para ficar bom; Que no alojamento tinha uma cantina onde eram vendidos produtos, tais como, bolacha, doce, botina, fumo, cachaça; que de vez em quando pegava cachaça, que pegou umas três vezes; Que comprou uma botina; Que o preço de uma botina era R\$80,00; Que a pinga era R\$3,00, o copo; Que bolacha era R\$2,00; O doce, R\$2,50; Que não forneceu os equipamentos de proteção individuais necessários para o trabalho; Que uma vez o [REDACTED] forneceu umas caneleiras; Que os produtos comprados na cantina eram descontados dos trabalhadores no acerto; Que o acerto com os trabalhadores era feito, quando retornavam para casa; Mas, quando pedia, o [REDACTED] fornecia vales; Que chegou a pegar R\$482,00 de vale, nessa última vez que trabalhou; Que na frente de trabalho não tinha sanitários e fazia suas necessidades fisiológicas no mato; Que na frente de trabalho ou alojamento não tinha material de primeiro socorros, mas na cantina vendia remédio para dor; Nada mais havendo, encerrou-se o presente termo de declaração que segue assinado por ele e sua representante legal, [REDACTED]

DAS CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NAS ÁREAS DE VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES RESGATADOS

O alojamento cedido aos trabalhadores era uma edificação abandonada, em péssimas condições de conservação, com várias rachaduras, somente uma porta de metal (também bastante avariada) em uma das entradas. Outras duas entradas para os quartos/dormitórios não possuíam portas. Nessas, os trabalhadores improvisaram cortinas, as quais não vedavam as entradas. As janelas ainda existentes estavam emperradas pelo tempo de abandono. Em uma das aberturas não havia janelas e essa foi coberta por uma lona preta e escoras de madeira. A edificação utilizada possui um telhado de metal.

Nesse arremedo de alojamento não havia energia elétrica. Os trabalhadores se utilizam de uma bateria de veículos e uma placa solar, o que era suficiente para o acendimento de uma lâmpada no cômodo utilizado como cozinha e outra na parte externa da edificação, que iluminava parte do pátio. Essa construção, ao que aparentava, não foi edificada para funcionar como residência já que apresentava uma divisão labiríntica com cômodos maiores e menores, nem todos interligados. Os cômodos utilizados como dormitórios e que não eram interligados no interior da construção tinham aberturas para o exterior. Das cinco comunicações com o exterior somente duas possuíam portas de metal, porém, estavam avariadas. As outras eram abertas diretamente para fora e podiam



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

servir de passagem para animais (cobras, aranhas, roedores, cães e outros tipos de animais). A configuração labiríntica da edificação levava a situações inusitadas tais como um estreito recinto onde cabia apenas um beliche praticamente justaposto às paredes laterais, o qual só era acessível pela cabeceira. Ao todo eram utilizados como dormitórios seis cômodos com saídas para um lado e para o outro da "casa". Havia cômodos com seis, três, dois e um beliche, conforme o espaço utilizável em cada um. Não havia fornecimento de roupas de cama e qualquer manutenção ou limpeza no espaço, cujo piso era de cimento já bastante desgastado. Em um dos "quartos" abertos para o exterior sem portas havia três camas improvisadas com pedaços de madeira e galões de óleo reutilizado

O cômodo utilizado como cozinha parecia ser um "puxado" construído mais recentemente e abrigava dois fogões a lenha (um utilizado como fogão e outro servia para a guarda de alimentos). Os trabalhadores improvisaram um armário aberto de madeira para guarda de utensílios e havia um cômodo que teria sido um banheiro e agora servia para depósito de materiais diversos. Próximo ao cômodo utilizado como cozinha, que só era fechado em um dos lados, havia um pequeno espaço coberto com lona onde havia uma mesa e bancos improvisados. Nesse local foi também instalada uma pia para lavagem de utensílios.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Conforme já relatado anteriormente, ressaltamos que o alojamento não possuía instalações sanitárias ou local destinado para a tomada de refeições e os trabalhadores eram obrigados a tomarem suas refeições assentados em suas camas ou em algum banco existente no local.

Instalações sanitárias: apuramos que não foram disponibilizadas instalações sanitárias nem nas frentes de trabalho nem no alojamento. Os empregados não dispunham de vasos sanitários no alojamento em que se encontravam instalados. Esses trabalhadores satisfaziam suas necessidades fisiológicas a céu aberto, no mato, tanto durante o cumprimento da jornada de trabalho quanto nos momentos de descanso no alojamento.

Lavatórios: não havia lavatórios instalados no alojamento inspecionado. Chuveiros: não foram instalados chuveiros no alojamento em que se encontravam os obreiros em atividade. O banho era tomado em uma "casinha" localizada a aproximadamente 15 metros do alojamento. Tratava-se de uma edificação de alvenaria aparentando estar abandonada havia muito tempo, medindo aproximadamente 3m², sem telhado e sem portas. Para realizar sua higiene pessoal o trabalhador levava um balde e jogava água no corpo com o caneco ou com uma garrafa "pet" cortada. Se não quisesse tomar o banho frio podia aquecer a água no fogão a lenha. Havia ainda um outro cercadinho de lona a meia parede, onde alguns trabalhadores também usavam para o banho de balde e caneco.

--	--



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

--	--

Fornecimento de água potável: não havia fornecimento de água potável no alojamento ou em outros locais da propriedade. Conforme informações recebidas a água viria de um poço artesiano localizado na sede da fazenda. Era conduzida em mangueiras até um tanque "pipa" (recipiente de armazenamento de um caminhão tanque) não mais utilizado como tal e depositado sobre um monte de terra para permanecer num ponto mais alto (aproximadamente 2 metros de altura). Dali a água era drenada através de mangueiras para outra caixa d'água sobre uma coluna com um suporte ao lado do alojamento. Dessa caixa ia para o cômodo utilizado como cozinha, também conduzida por mangueiras. A água não era tratada e não havia filtros no alojamento. O empregador não apresentou laudo de potabilidade do líquido consumido pelos trabalhadores. Para o consumo durante a jornada de trabalho levavam água em garrafas térmicas de 5 litros, após retirar água das torneiras na cozinha, nem todos possuíam a garrafa térmica, havendo trabalhadores que partilhavam o mesmo recipiente durante a jornada de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

--	--

DA AQUISIÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE EPI

Considerando os riscos ocupacionais da atividade de catação de tocos desenvolvida pelos trabalhadores resgatados pela fiscalização, verificou-se a necessidade de utilização de equipamentos de proteção individual no desenvolvimento das atividades. Seriam eles, botinas de couro, perneiras, luvas, óculos de proteção contra excesso de radiação ultravioleta, proteção para a cabeça (chapéus ou bonés do tipo árabe), proteção para os braços (mangas).

O empregador não comprovou o fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI - para a segura execução das tarefas propostas, sendo constatado que o empregador vendia em cantina mantida no alojamento, equipamento de proteção individual, tais como, botina, óculos, luvas, além de alimentos, cigarro, bebida alcoólica, para desconto na remuneração futura dos trabalhadores, conforme constam as anotações no caderno de controle da cantina existente no alojamento.

DO TRANSPORTE IRREGULAR DOS TRABALHADORES

O deslocamento para as frentes de trabalho e de volta para o alojamento era realizado em ônibus. O veículo se encontrava em mau estado de conservação e limpeza, não possuía cinto de segurança, havia uma roda com pneu e ferramentas soltas no interior do veículo. Não havia compartimento para o transporte das ferramentas. Havia avarias externas e a placa dianteira se encontrava solta também no interior do veículo, placa n.º



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

BXC 6103, de Bonito de Minas. Conforme afirmado acima, o motorista do ônibus era o menor com 17 (dezessete) anos de idade, sem habilitação, [REDACTED]

[REDACTED]

DAS AÇÕES PREVENTIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE

O empregador apresentou um Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR elaborado pelo profissional [REDACTED] técnico de Segurança do Trabalho, Reg. MG/010599-6, contendo 41 páginas e tendo data de 25/01/2022.

No entanto, o programa apresentado sequer se referia ao estabelecimento fiscalizado, considerando que havia sido elaborado para uma subsidiária exclusiva da DITRASA, [REDACTED] e Participações Ltda. Mais ainda, analisando o conteúdo do programa apresentado, verificou-se que até a sua página 15 era composto apenas por teorias, métodos e cópias de normas, tudo de forma genérica, sem relação específica com o trabalho ali efetivamente executado.

Assim, os temas tratados no programa avaliado estavam distantes da realidade fática examinada no local de trabalho. Tudo foi colocado em termos de teorias ideais como se elas existissem nos locais de trabalho vistoriados pela equipe de fiscalização, o que, como dito, não se dava na realidade nem mesmo de forma aproximada.

Ainda, havia inclusive fatos incoerentes e pouco esclarecedores sobre os aspectos analisados. O autor do programa descreveu o local de trabalho na página 14 do documento como um "campo aberto caracterizado por ser uma grande área para plantio, onde a iluminação e ventilação são naturais e não há paredes". Entretanto, em um cronograma de ações registrado nas páginas 36 a 39 determina a necessidade de manter a recarga dos extintores de incêndio em dia, manter os extintores desobstruídos, prevenção e combate aos princípios de incêndio, situação sequer aplicável a área de trabalho.

Por outro lado, na avaliação realizada nos locais de trabalho não se constatou a manipulação de produtos químicos, entretanto, o cronograma do PGRTR indica a necessidade de manter as fichas como informações sobre produtos químicos – FISPQs nos locais de trabalho. Menciona também questões de máquinas e equipamento, tais como proteção do cardã de tratores, o que evidenciou de maneira inequívoca que o autor se referia a outras atividades que não as inspecionadas durante a ação fiscal. O PGRTR sugeria claramente que se tratava de um programa voltado para outras atividades desenvolvidas pela DITRASA, sendo que, como já explanado, a atividade inspecionada pela equipe fiscal era a de preparo e limpeza do terreno para o cultivo agrícola, desenvolvida por um grupo de migrantes que acabaram por ser relegados a uma invisibilidade no conjunto das ações da empregadora, pois, além de se tratarem de empregados sem registro, também não tinham qualquer acesso a ações de segurança e saúde por parte da empresa.

DA INEXISTÊNCIA DE CUIDADOS MÉDICOS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Não foram realizados exames médicos admissionais nem verificada ou aplicada a vacinação antitetânica. Não se adotavam princípios ergonômicos na realização das tarefas prescritas. Nenhum empregado foi treinado para prestação de primeiros socorros e nem havia no local de trabalho ou de alojamento material necessário para tanto. Nenhuma outra ação ou cuidado médico foi providenciada pelo empregador.

DAS DECLARAÇÕES DOS TRABALHADORES

Citamos a seguir, agora de forma abrangente, trechos das declarações do intermediador irregular de mão de obra (o chamado "gato") e de alguns dos trabalhadores resgatados que ilustram e corroboram as afirmações referentes às situações acima descritas. Reitere-se que o conteúdo integral de tais depoimentos em suas versões originais se encontra anexado a este relatório e aos autos de infração quando a eles pertinentes, sendo de ciência do empregador.

Termo de Declaração do intermediador irregular de mão de obra [REDACTED]

[REDACTED]

"[...] Que o alojamento onde os empregados eram mantidos era possível de ser visto a partir da estrada, então, certamente os representantes da Fazenda Caravelas sabiam das condições do alojamento; Que o alojamento era um imóvel abandonado que o depoente ocupou com a turma de trabalhadores; Que o alojamento tinha portas, mas não era possível ser trancadas; que um dos cômodos não tinha porta; Que não havia armários para guarda dos pertences dos trabalhadores; Nesse alojamento não havia instalação sanitária; Que havia energia elétrica através de uma placa solar e uma bateria, havendo lâmpadas nos cômodos; Que os trabalhadores faziam suas necessidades fisiológicas no mato, tanto no alojamento, quanto na frente de trabalho; Que o banho era tomado de balde; Que nos dias frios, a água era esquentada em uma fôrnalha; Que a água de beber era coletada no bebedouro da Fazenda Caravelas, cedo e de tarde; Que água para cozinhar era coletada em um poço artesiano e armazenado em um "pipa"; Que mantinha uma cantina, onde vendia produtos aos trabalhadores; Que vendia doce, fumo, pinga, biscoito; Que vendia também botina, luvas, óculos; Que não fornecia equipamento de proteção individual; Que o combinado com os trabalhadores é fazer o pagamento dos salários quando retornam para suas casas; mas, quando eles precisavam de dinheiro ele fazia o pagamento através de vales; Que as despesas da cantina eram cobradas no acerto com os trabalhadores; Que não fornece recibo de pagamento aos trabalhadores; Que o ônibus que transportava os trabalhadores para a frente de trabalho é de propriedade do declarante; Que o [REDACTED] quando precisava, dirigia o ônibus; Que o [REDACTED] é menor com 17 anos de idade, mas só ficou sabendo agora; Que no alojamento ou na frente de trabalho não tinha material de primeiros socorros; Que na região tem cobras, que às vezes vê rastro na frente de trabalho; Que no alojamento tem apenas remédio para dor de cabeça.[...]"



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Termo de Declaração de [REDACTED] cozinheiro:

"[...] QUE preparava o café da manhã com café preto, bolacha ou mexido para os trabalhadores; QUE se algum trabalhador quisesse algo a mais, tipo bolachas, tinha que comprar por conta própria na cantina do alojamento; QUE preferia dar o mexido no café porque era mais forte, e o serviço era pesado; QUE preparava as marmittas do almoço e os trabalhadores comiam em boa quantidade e de boa qualidade; QUE o [REDACTED] fazia questão que fornecesse carne no almoço sempre, incluindo frango ou linguiça; QUE às vezes também forneciam salada; QUE sempre aos domingos tinha feijoada; QUE o depoente fazia a janta também e liberava para os trabalhadores se servirem à vontade; QUE o depoente fazia essas tarefas todos os dias, de domingo a domingo, normalmente sem folgas; QUE desde janeiro só folgou uma semana em que foi para Unai; QUE o [REDACTED] até falava para ele folgar duas vezes por mês mas o depoente não tirava essas folgas porque não tinha outra pessoa para fazer o seu serviço; QUE começava a trabalhar todos os dias às 5:00h da manhã e ia até às 8:00h da noite (20:00h); QUE depois de preparar o café da manhã e arrumar a cozinha já começava os preparos para o almoço, e que depois de fazer o almoço e arrumar a cozinha já começava os preparos para fazer a janta; QUE dava para fazer uma hora de intervalo por dia, em horários variados; QUE só parava depois da janta, depois que arrumava tudo, aí desligava a bateria que fornecia luz elétrica para o alojamento; QUE era o tempo de

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

tomar banho e ir dormir para trabalhar no dia seguinte; QUE o banho era de balde, caneca e água fria em um banheiro externo à casa, porque dentro não tinha banheiro; QUE a roupa conseguia lavar em um tanque que tinha lá; QUE funcionando só tinha um tanque para todos os trabalhadores; QUE tinha que fazer suas necessidades no mato, porque na casa também não tinha sanitário; QUE já tinha ficado alojado no mesmo local outras vezes; QUE a cama do depoente ficava na cantina, junto com os mantimentos; QUE o colchão era do [REDACTED] e era bom; QUE a roupa de cama era própria, porque não era fornecida; QUE tinha de trabalhar de chinelo, porque se quisesse bota não era fornecida, teria que comprar, e não quis comprar; QUE acha que precisava de bota para o trabalho, para circular no ambiente; QUE sabe que não está registrado no serviço; QUE já trabalhou fichado em outros contratos, em outras fazendas; QUE não fez nenhum exame médico para o trabalho, quando faz é por conta própria; QUE não teve nenhum acidente ou ferimento durante esse último período de trabalho; QUE as vendas na cantina eram com mercadorias compradas pelo [REDACTED] QUE quem controlava e anotava as vendas, além do [REDACTED] era o próprio depoente e, às vezes, o [REDACTED] que trabalhava com fiscal e motorista; QUE os três são primos; QUE o depoente é primo de segundo grau do [REDACTED] QUE normalmente era cobrado dos trabalhadores o preço de custo dos produtos, às vezes um pouco mais, mas o [REDACTED] não gostava que cobrasse a mais, o que valia para a gasolina também; QUE a cantina vendia alimentação e bebidas, inclusive cachaça, e que ultimamente passou a vender cigarro a pedido dos trabalhadores; QUE recebia por volta de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) todos os meses, desde janeiro, e ultimamente tinha combinado com o [REDACTED] de aumentar o salário; QUE a última vez que recebeu foi no meio de maio; QUE o acerto de lá para cá está pendente; QUE já teve alguns adiantamento e ficou devendo; QUE o [REDACTED] ajudou a fazer o barraco que o depoente está construindo sem cobrar; QUE acha que a água do alojamento é boa, que vem de um poço artesiano da fazenda; QUE a água passa para uma carroceira de caminhão pipa; QUE o depoente acha que a água não fica boa passando pelo pipa, e o trabalhadores compraram um caixa d'água por conta própria mas não estava sendo usada ainda; QUE o depoente considera o alojamento em que ele e os outros trabalhadores estavam não tem nada de bom, porque falta tudo, exceto as camas; [...]"

Termo de Declaração de [REDACTED]
documento em anexo:

"[...] Que diariamente saía do alojamento às 05h00 e começava a trabalhar por volta de 6h00/6h30; Que trabalhava de 06h00 às 12h00, de segunda a sábado, mas, quem quisesse trabalhar aos domingos era levado para as frentes de trabalho; Que começou a trabalhar no dia 03 de maio, mas chegou no alojamento no dia 02/05/2022; Que não recebeu equipamento de proteção individual; Que usava a própria bota para trabalhar; Que levava água para a frente de trabalho em uma garrafa térmica cedida pelo [REDACTED] um colega de trabalho; Que na frente de trabalho não tinha sanitários e fazia suas necessidades fisiológicas no mato; Que não fazia refeições na frente de

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

trabalho, apenas no alojamento; Que o combinado com o [REDACTED] é que o pagamento dos trabalhadores seria feito ao final dos trabalhos; qdo retornassem para casa; Que quem quisesse algum adiantamento, era feito pelo [REDACTED] Que não recebeu nada desde que começou a trabalhar em 02/05; Que ficou alojado com outros 22 trabalhadores em uma casa improvisada na Fazenda Viena, que fica na beira da estrada para a Chapada Gaúcha; Que o alojamento era mais ou menos, porque dava ao menos para dormir; Que não tinha banheiro no alojamento e fazia as necessidades fisiológicas na beira do mato; Que não havia armários no alojamento e guardava seus pertences em uma bolsa que ficava sobre sua cama; Que [REDACTED] forneceu colchão, mas eram muito ruins; Que as roupas de cama eram próprias, pois, não eram fornecidas; Que no alojamento não havia local para fazer refeições, não havia mesa, e faziam as refeições no quarto, assentado em sua cama ou em algum banco existente no local; Que não havia chuveiro e tomava banho de balde e caneco; Que a água era esquentada em uma fôrnelha; Que o banheiro era um cômodo sem teto onde tomava o banho; Que não tinha porta nesse local; Que o pessoal do sumidouro tomava banho em um cercadinho de meia parede feito de lona; Que dormia em um beliche, mas que havia camas improvisadas com galões de óleo, estrado e colchão; Que a alimentação era por conta do [REDACTED] Que o almoço era bom, tinha arroz, feijão e carne e, de vez em quando, uma verdura; Que o jantar era arroz, feijão, macarrão e o resto da carne do almoço; Que o café da manhã, em regra, era café preto, mas quando sobrava comida do dia anterior, faziam um mexido; Quem quisesse podia comprar bolacha;[...] Que no alojamento funcionava uma cantina onde eram vendidos produtos para os trabalhadores, como bolacha, doce, suco, pinga, fumo, botina, óculos; Que chegou a pegar uma bolacha, um doce e cachaça; Que também pegou uma botina; Que essas coisas seriam cobradas no acerto; Que não sabe o preço das mercadores, mas acha que é maior do que no comércio; Que quem controlava a cantina era o [REDACTED] Que apesar do local do alojamento ser ermo, distante dos centros urbanos, quem quisesse ir embora era só falar com o [REDACTED] que ele levava até a Chapada Gaúcha; Que o pagamento do deslocamento até o local de alojamento era feito pelo [REDACTED] mas era descontado no acerto; Que o retorno dos trabalhadores para casa era por conta deles; que eram levados diariamente para a frente de trabalho por um ônibus do [REDACTED] dirigido pelo [REDACTED] também fazia a medição do serviço diário dos trabalhadores; Que o preço da passagem de ônibus até São Francisco é de R\$47,00; [...]"

Termo de Declaração de [REDACTED] catador de raízes:

"[...] QUE foi chamado para o serviço diretamente pelo [REDACTED] QUE já tinha trabalhado outras vezes para o [REDACTED] na mesma região, nas mesmas fazendas, fazendo a mesma atividade; QUE foi combinado que receberia R\$ 60,00 (sessenta reais) por dia trabalhado; QUE não haveria pagamento para dias parados; QUE o combinado foi que só no final do serviço haveria pagamento, independente do prazo, poderia ser um, dois ou três meses; QUE não fez nenhum tipo de exame médico; QUE nunca foi fichado nesse serviço e já sabia que dessa vez também não seria; QUE não recebeu nenhum



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

equipamento para trabalhar, nem mesmo um boné; QUE trabalhava com botina própria, que já tinha; QUE acha que precisava de luvas para manejo dos tocos e de perneiras para proteção contra cobras, que tinha muitas, inclusive cascavel; QUE não foi picado por cobra; QUE até hoje não recebeu nada, desde que entrou; QUE comprava do Edson, anotando em cadernetas, bolachas, suco, pinga, que seriam descontados no final; QUE não sabe quanto devia; QUE já sabia como era o alojamento, porque já tinha ficado lá outras vezes; QUE, como precisa do serviço, para ele (o depoente) não faz diferença se o alojamento é bom ou ruim; QUE dormia num quarto com mais cinco trabalhadores; QUE dormia em um beliche, que já tinha colchão; QUE a roupa de cama que usava era própria; QUE o colchão dele e de outros eram muito instáveis, mal fixavam nas camas; QUE não tinha armários para nenhum trabalhador; QUE usava seus pertences como travesseiro ou deixava pendurados; QUE no alojamento nem na frente de trabalho tinha banheiro; QUE no alojamento não tinha chuveiro nem vaso sanitário; QUE tinha que fazer as necessidades no mato e tomar banho de caneca fora da casa; QUE a água que bebia vinha de poço artesiano; QUE acha que a água era boa; QUE recebia almoço e jantar sem ter que pagar; QUE a comida era boa e suficiente; QUE o café da manhã fornecido era só café preto; QUE se quisesse algo mais tinha que comprar; QUE nunca viu material de primeiros socorros no alojamento nem nas frentes de trabalho; QUE quem controlava as compras na cantina era o cozinheiro, [REDACTED], que era fiscal; QUE a passagem para ir trabalhar foi paga pelo [REDACTED] mas seria descontada no acerto final; QUE não tem mais nada a declarar."

--	--

Termo de Declaração de [REDACTED] catador de raízes:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

"[...] QUE ficou sabendo do serviço através do [REDACTED] QUE foi trabalhar utilizando o ônibus da linha Chapada, começou a trabalhar no dia 19/04/22, QUE o transporte foi pago pelo [REDACTED] QUE ficou de descontar esse valor do salário. QUE foi oferecido o pagamento de R\$ 60,00 por dia trabalhado, QUE não receberia pelos dias não trabalhados, QUE não fez exame médico e nem teve a CTPS assinada. QUE teve que comprar seu próprio material e levou a botina que já tinha. QUE tomava banho com água fria, QUE levantava às 5:00h para começar a trabalhar às 6:00h, QUE trabalhava até 12:30h todos os dias, QUE tomava água direto da torneira e dividia o quarto com outros 05 trabalhadores, QUE utilizava copo coletivo para tomar água, QUE não tinha banheiro e fazia suas necessidades no mato, QUE não tinha vaso sanitário nem chuveiro, QUE era fornecido bebida alcoólica para consumo para quem quisesse pela venda "robal", para ser descontado no salário, QUE levou seus próprios itens de higiene pessoal como : sabonete, papel higiênico, etc.. , QUE levou sua própria marmita e o empregador fornecia a comida, QUE não tinha roupa de cama e o colchão era fino, QUE trabalhava catando raízes e tirando terra dos tocos da fazenda Caravela, Que estava com a coluna doendo, QUE o [REDACTED] o levou para tomar injeção e depois continuou trabalhando, QUE não tinha nenhum EPI, sendo que às vezes o [REDACTED] dava luva mas que não era sempre, QUE não recebeu até o momento nenhum pagamento, QUE catava as raízes e tirava o toco com a mão, transportando no lombo."

--	--

Termo de Declaração de [REDACTED], catador de raízes:

"[...] Que mora em São Francisco/MG; que ficou sabendo do serviço através do [REDACTED] que foi até a Chapada ; que foi de ônibus de linha até a Chapada e, depois,

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

na caminhonete de [REDACTED] até o local de trabalho; que o valor do transporte seria descontado no primeiro acerto; que receberia R\$60,00 por dia de trabalho; que documentos não foram solicitados e a CTPS não foi assinada; que comprou óculos para trabalhar "na mão" do [REDACTED] e que o valor seria descontado no primeiro pagamento; que o alojamento era ruim; que tinha seis beliches no alojamento em cada quarto; que levou roupa de cama; que não tinha lugar para guardar as coisas, que ficavam na bolsa ou penduradas na cama; que fazia as necessidades no mato; que o banho era com balde e gelado e que a coluna doía; que o café da manhã era bolacha com café e, às vezes, mexido; que tomava café em pé, não tinha lugar para sentar; que a comida era fornecida pelo Edson; que pegava a marmita e ia comer em "algum canto"; que no jantar era a mesma coisa; que tomava cachaça, que custava R\$3,00 o copo; que não tinha equipamentos como luva e boné; que começava a trabalhar às 7h e parava às 12h; que o local de trabalho ficava a uma hora de distância do alojamento; que levava a água na garrafa própria; que fazia as necessidades no mato; que ainda não recebeu pagamento; que catava a raiz com as mãos, mas não usava luvas, pois não foram fornecidas.[...]"

CONCLUSÃO

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, vale 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 9 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, De 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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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 [...]"

Todo o exposto, levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte da empresa autuada, 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 XXII), à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Norma Regulamentadora n.º 31, e Instrução Normativa do MTP n.º 02, de 08.11.2021.

Foram identificados os seguintes Indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no artigo 25 da Instrução Normativa MTP N.º 2, de 08 de novembro de 2021:

1 - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.1 trabalhador vítima de tráfico de pessoas;

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

[...]

1.6 existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração;

[...]

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

[...]

1.13 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

1.14 retenção parcial ou total do salário;

[...]

2 - São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

2.1 não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

[...]

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

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

[...]

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

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

2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

[...]

2.18 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

2.19 retenção parcial ou total do salário;

2.20 pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;

2.21 serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde; [...]

4.9 trabalhador induzido ou coagido a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pelo empregador ou preposto;

4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador;

[...]".

Assim, do conjunto das evidências observadas, colhidas e averiguadas, conforme todo o exposto acima, ficou evidenciado de forma cristalina e inequívoca que houve a submissão de 23 (vinte e três) empregados à condição análoga à de escravo, mormente na modalidade de trabalho degradante, com agravante de tráfico de pessoas, crimes previstos nos artigos 149 e 149-A do Código Penal.

Foram estes os 23 (vinte e três) trabalhadores atingidos pela irregularidade aqui descrita, todos laborando nas atividades afeitas diretamente ou acessórias à catação de raízes e tocos para limpeza de terreno a ser utilizado para atividade agrícola, em relação iniciada com (1) [REDACTED] e terminada com (23) [REDACTED]
[REDACTED]

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento	Função
1	[REDACTED]				

2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	

9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

9.1. 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

O empregador admitiu e mantinha os 23 (vinte e três) trabalhadores referidos sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, constando a relação desses empregados ao final deste item.

Preliminarmente, informa-se que a ausência do registro em relação a tais empregados foi indicada já quando da abordagem inicial junto aos mesmos, e veio a ser corroborada pelos prepostos do empregador e pelo próprio, quando questionados a respeito de tal situação, vindo ainda a ser definitivamente confirmada quando da análise dos documentos da empresa e da consulta aos registros no sistema e-Social.

Tendo sido verificado que tais trabalhadores exerciam as funções da atividade de cata de raízes para limpeza de terreno, com vistas à viabilização da atividade agrícola da autuada, e tendo sido averiguado que tal atividade se dava em propriedade da autuada – Fazenda Caravelas-, sendo realizada por trabalhadores contratados por sócio da autuada – o sr. [REDACTED], através de intermediador irregular de mão-de-obra –

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

_____, foi averiguada e confirmada pela Fiscalização a presença de todos os elementos configuradores da relação de emprego em relação à DITRASA, sem que, no entanto, tivesse havido por parte do empregador o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, conforme determina a lei.

Antes de se analisar os elementos específicos da relação de emprego em tela, necessário informar que no decorrer dos procedimentos da inspeção o empregador tentou refutar tal condição em relação aos trabalhadores encontrados em situação de degradação sob alegação de que não seriam seus empregados, mas sim do sr. _____ que seria um prestador de serviço regularmente constituído e regularmente contratado para a atividade. Ocorre que tais alegações se mostraram absolutamente desprovidas de fundamento, uma vez que, além de o sr. _____ não possuir qualquer firma constituída e nem mesmo apresentar capacidade econômica ou estrutura técnica para tanto, não havia nenhuma espécie de contrato de prestação de serviços firmado entre a autuada e o suposto prestador de serviços. Acrescente-se, o sr. _____ declarou expressamente que, após a visita da fiscalização ao estabelecimento, a DITRASA, por meio do sr. _____ encaminhou para ele um contrato com data retroativa a 2021 para que fosse assinado e, ainda, solicitou que ele procedesse à constituição formal de uma empresa. Tais declarações constam do depoimento formal do arregimentador de mão de obra, transcrito no item anterior e anexo ao presente relatório. Obviamente que tais fatos, antes de sustentarem a alegação da empresa de que não seria a real empregadora dos trabalhadores em questão, só vêm a corroborar a efetiva ocorrência da irregularidade aqui descrita e sua autoria, a despeito mesmo dos demais elementos colhidos pela Fiscalização.

Não obstante, trazemos abaixo o detalhamento dos elementos da relação de emprego no caso concreto, o que, somado aos depoimentos dos trabalhadores transcritos acima e anexados a este relatório, demonstra a ocorrência aqui descrita.

A subordinação ficou evidenciada desde as primeiras entrevistas com os trabalhadores, visto que foi informado que, embora houvesse um gerenciamento parcial das atividades por parte do agenciador de mão-de-obra, o sr. _____ e do fiscal _____ todo o serviço era não só determinado como monitorado pela DITRASA. Além do sr. _____ trabalhar diretamente sob as ordens da DITRASA, por meio do sócio _____ o primeiro informa ainda que a o serviço era acompanhado e monitorado por um representante da Fazenda Caravelas (de propriedade da DITRASA, como já dito), conhecido como _____ sendo o resultado integral do serviço aproveitado para as atividades agrícolas da propriedade da empresa.

A pessoalidade ficou patente também pela forma com que os trabalhadores foram contratados. O citado intermediador de mão de obra já havia prestado serviço para a autuada em ocasiões anteriores, e desta feita havia sido novamente por ela procurado e contratado, informalmente, para arregimentar e gerenciar a mão-de-obra para catação de raízes, para o que lançou mão de intermediar a contratação de trabalhadores que, por sua vez, também já eram conhecidos e já haviam prestado serviço em outras ocasiões para a mesma empresa, na mesma localidade e executando a mesma atividade, evidenciando de

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

forma clara o caráter pessoal das contratações. O sr. [REDACTED] assim, foi o responsável, em decorrência da relação de confiança dispensada pelo empregador, pela indicação pessoal dos demais trabalhadores que atuavam na catação de tocos e raízes para a autuada, também contratados em função da relação de conhecimento, de confiança e, em dois casos, também de parentesco, em relação ao intermediador. Uma vez contratados com ânimo pessoal e individualizado, nenhum desses trabalhadores dispunha da possibilidade de se fazer substituir. Assim, ressalta com evidência clara o caráter de pessoalidade de tais contratações. Reitere-se que estas foram informações obtidas mediante declarações dos próprios trabalhadores, dentre outros elementos.

Quanto à onerosidade, apurou-se que, embora não houvesse formalização de recibos e a maioria dos pagamentos ainda estivesse pendente, uma vez que o empregador só realizaria o pagamento ao término do serviço, à revelia dos prazos estabelecidos em lei, verificou-se que todos os contratos tinham cunho oneroso, sendo remunerados ou por tarefa ou por diárias, dependendo da atividade desempenhada pelo empregado. Assim, foi verificado que no serviço de catação de tocos e raízes o pagamento combinado foi de R\$ 60,00 (sessenta reais) por uma tarefa consistente na limpeza de um trecho medindo 1.000m (mil metros) por cerca de 20m (vinte metros). Em outras atividades que não eram mensuráveis por tarefa, foi combinado o pagamento de uma diária também de R\$ 60,00 (sessenta reais). Como os trabalhadores informaram que não realizavam mais de uma tarefa por dia, em média a remuneração de todos os que estavam envolvidos na atividade de cata de raízes era de R\$ 60,00 (sessenta reais) por dia, com projeção de remuneração mensal de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), desde que trabalhassem todos os dias do mês, considerando que folgas e outros dias não trabalhados não eram remunerados de nenhuma forma. Ressalte-se que a remuneração dos empregados [REDACTED] motorista e fiscal, e [REDACTED] cozinheiro, ambos primos do arregimentador [REDACTED] eram diferenciadas em razão das especificidades de suas atividades, mas ambos trabalhavam igualmente sob caráter oneroso.

No que concerne habitualidade, verificou-se de forma inequívoca que todos os trabalhadores citados prestavam serviço de forma não eventual para a autuada, em sua propriedade, na atividade referida de catação de tocos e raízes. Embora tenha sido apurado que em ocasiões anteriores tenha havido prestação de serviço similar em outras propriedades da região, ficou patente que no momento da fiscalização todos os trabalhadores, inclusive o intermediador de mão de obra, vinham trabalhando de forma seguida e exclusiva para a autuada em sua propriedade, a citada fazenda Caravelas, já há meses ou semanas, tendo o sr. [REDACTED] informado que esta prestação de serviços já vinha desde 2020 e que em 2022 a DITRASA foi a empresa para quem mais prestou serviços, o que se dava inclusive no momento da fiscalização. Ressalte-se, embora não tenha sido adotado pelo empregador nenhum controle formal de jornada de trabalho, muito embora estivesse obrigado a tanto, a equipe de fiscalização pode apurar que os trabalhadores prestavam serviço na fazenda Caravelas para a DITRASA em praticamente todos os dias da semana, durante a maior parte de seus períodos contratuais, uma vez que muitos, além

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

da jornada normal de segunda-feira a sábado, optavam por trabalhar em vários domingos para que pudessem auferir maior remuneração.

Evidenciada a relação de emprego e o vínculo diretamente com a DITRASA, sem o devido registro, acrescenta-se que os depoimentos formalizados do arregimentador de mão de obra e de alguns dos empregados confirmam, entre outros elementos colhidos, a ocorrência da irregularidade aqui descrita, conforme transcrições no item acima e cópias dos termos de declaração anexadas a este relatório.

Ressalte-se, ainda, por se tratar de uma atividade rural, o anteparo previdenciário é essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria, razão pela qual a conduta em tela é condenada até mesmo no Código Penal Brasileiro. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º do art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14-7-2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3.º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere às informações devidas ao e-Social antes de o trabalhador iniciar as atividades laborativas na empresa.

Por todo o exposto, vê-se que restou caracterizada de maneira inequívoca a relação de emprego entre os trabalhadores referidos e a DITRASA, pelo que caberia a ela o cumprimento de sua obrigação de efetuar os respectivos registros de empregados na forma da lei. Não o tendo feito, a infração aqui descrita resta claramente configurada, e a atuação respectiva plenamente fundamentada.

Abaixo segue a relação dos referidos empregados encontrados trabalhando sem registro, iniciando com o nome de (1) [REDACTED] e terminando com (23) [REDACTED]

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento	Função
1	[REDACTED]				
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					

15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	

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

O empregador mantinha 2 (dois) trabalhadores com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento aplicável a tal situação.

Durante verificação presencial realizada no alojamento já descrito acima, no dia 07/06/2022, constatou-se que o empregador mantinha em atividade laboral os seguintes adolescentes:

- 1) [REDACTED] - data de nascimento em 25/03/2005 (17 anos), admitido em 25/04/2022 na atividade de "catador de raiz";
- 2) [REDACTED] data de nascimento em 17/05/2005 (17 anos), admitido em 04/05/2022 na atividade de "catador de raiz", sendo que, posteriormente, passou a trabalhar como "fiscal" e "motorista".

Conforme apurado pela fiscalização e de acordo com o informado pelos referidos adolescentes em depoimento formal (termos de declaração assinados em anexo a este relatório), o trabalho por eles executado se enquadra no item nº 81 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), aprovada pelo Decreto nº 6.481 de 12.6.2008, que elenca as piores formas de trabalho infantil proibidas para menores de 18 anos, mencionando: trabalho executado "ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio".

Além da atividade de "catador de raiz", a fiscalização apurou que o adolescente [REDACTED] também trabalhava como "motorista", atividade que também é proibida para menores de 18 anos, conforme item 87 da referida Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), aprovada pelo Decreto nº 6.481 de 12.6.2008.

O adolescente [REDACTED] informou em seu depoimento, "que também trabalhava como motorista de carreta". Todavia, em entrevistas com os demais empregados e com o sr. [REDACTED] recrutador dos empregados que prestavam serviços para a fazenda

Caravelas, foi constatado pela fiscalização que [REDACTED] dirigia o ônibus que levava os empregados para a frente de trabalho, muito embora não fosse habilitado para tanto.

Ressalte-se que foram adotados os procedimentos específicos para proteção ao adolescente trabalhador conforme previsto na Instrução Normativa Nº 2 de 08.11.2021, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, com a emissão e entrega do Termo de Afastamento do Trabalho, cópia também anexadas ao presente relatório.

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

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

Segundo informações colhidas durante entrevistas realizadas com os trabalhadores, para a execução das tarefas para as quais foram contratados, foi ajustado pagamento no valor de R\$60,00 (sessenta reais) por dia de trabalho. Entretanto, segundo os entrevistados, o acerto seria feito apenas ao final da prestação de serviços.

Os empregados, dentre os quais alguns que já vinham prestando serviços há vários meses para o empregador, não receberam - no prazo legal - o pagamento integral dos salários, ressalvados eventuais e parcos adiantamentos, situação que, além de relatada à unanimidade pelos trabalhadores, foi reconhecida pelo arregimentador de mão de obra e confirmada pela inexistência de qualquer recibo ou comprovante de pagamento de salários relativo aos trabalhadores encontrados em situação de degradação.

A título de exemplo, informa-se que o trabalhador [REDACTED] declarou à equipe fiscal "...que o combinado foi que só no final do serviço haveria pagamento, independente do prazo, poderia ser um, dois ou três meses...".

Na mesma linha, o trabalhador [REDACTED] informa: "... que o combinado com o [REDACTED] (arregimentador da mão de obra) é que o pagamento dos trabalhadores seria feito ao final dos trabalhos, quando retornassem para casa; que quem quisesse algum adiantamento, era feito pelo [REDACTED] que não recebeu nada desde que começou a trabalhar em 02/05...".

Afirmou, ainda, [REDACTED] "...que, desde fevereiro, ficou uns 3 meses seguidos sem sair da fazenda; que só recebia o pagamento quando saía da fazenda; que de vez em quando, quando pedia, recebia algum adiantamento; que não sabe, com certeza, quanto ainda tem para receber; que não assina recibo dos pagamentos...".

Ainda, destaca-se que a prática de pagamento dos salários tão somente após a conclusão dos serviços foi reconhecida pelo próprio empregador, e a quitação dos valores pendentes foi feita no curso da ação fiscal, na ocasião do pagamento das verbas rescisórias, em 14/06/2022, na presença da equipe fiscal.

9.4. Coagir ou induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa

O empregador induziu os empregados a fazerem uso de armazém ou serviços mantidos pela empresa.

Uma vez que os trabalhadores tinham seus salários retidos, como visto acima, não tinham eles condições de dispor de seus recursos onde, quando e como lhes conviesse. Acrescenta-se a isso o fato de que estavam alojados em local de difícil acesso, sendo privados da plena liberdade de "ir e vir", o que os impossibilitava de acessarem o comércio de acordo com sua livre escolha.

A única forma, pois, de os trabalhadores adquirirem produtos de higiene pessoal, itens alimentícios, e até mesmo cigarros e bebida alcoólica, era por intermédio do agenciador de mão de obra, [REDACTED] em estabelecimento por ele mantido, chamado pelos empregados de [REDACTED] que na verdade se tratava da cantina dentro do próprio alojamento. Apurou-se ainda que, a agravar a situação, os trabalhadores não possuíam conhecimento dos preços dos produtos comprados e, ainda que conhecessem, não tinham a possibilidade de optar por adquiri-los em outro local, com valores mais acessíveis.

Mais ainda, verificou-se que botas, óculos, luvas e outros equipamentos necessários para execução do serviço eram igualmente fornecidos onerosamente- para desconto futuro - por [REDACTED]. No curso da ação fiscal foi encontrado caderno – com cópia anexada ao presente relatório- com anotações de itens adquiridos na cantina mantida pelo empregador.

Para corroborarem os fatos descritos, e a título de exemplo entre os empregados alcançados pela infração, seguem trechos de declarações prestadas pelos trabalhadores.

Trecho de declaração de [REDACTED]

"...Que no alojamento funcionava uma cantina onde eram vendidos produtos para os trabalhadores, como bolacha, doce, suco, pinga, fumo, botina, óculos; Que chegou a pegar uma bolacha, um doce e cachaça; Que também pegou uma botina; Que essas coisas seriam cobradas no acerto; Que não sabe o preço das mercadores, mas acha que é maior do que no comércio..."

Trecho de declaração de [REDACTED]

"... Que comprava do [REDACTED] anotando em cadernetas, bolachas, suco, pinga, que seriam descontados no final; Que não sabe quanto devia..."

Trecho de declaração de [REDACTED]

"...Que no alojamento tinha uma cantina onde eram vendidos produtos, tais como, bolacha, doce, botina, fumo, cachaça; que de vez em quando pegava cachaça, que pegou umas três vezes; Que comprou uma botina; Que o preço de uma botina era R\$80,00; Que a pinga era R\$3,00, o copo; Que bolacha era R\$2,00; O doce, R\$2,50;

Que não forneceu os equipamentos de proteção individuais necessários para o trabalho; Que uma vez o [REDACTED] forneceu umas caneleiras; Que os produtos comprados na cantina eram descontados dos trabalhadores no acerto..."

Privados do acesso aos seus salários e da liberdade de ir e vir, devido ao isolamento geográfico do local em que se encontravam, não restava aos trabalhadores, portanto, outra opção a não ser efetuarem a compra de itens de necessidade particular, e mesmo para o trabalho, em estabelecimento mantido pela empresa, administrado pelo arregimentador de mão de obra, o que caracteriza a irregularidade conforme aqui descrita.

9.5. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas

O empregador deixou de conceder aos seus empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Notificado a apresentar documentos referentes ao controle de jornada dos trabalhadores, o empregador - através de seu representante - informou não efetuar qualquer tipo de apuração quanto aos horários de início e término do trabalho, intervalos e folgas referentes aos empregados encontrados em atividade da Fazenda Caravelas.

No curso da ação fiscal, declarações prestadas formalmente pelos empregados - e esclarecimentos oferecidos pelo intermediador de mão de obra [REDACTED] - revelaram que, efetivamente, não havia folgas regulares no serviço - fossem semanais ou mesmo com outra periodicidade - em domingo ou qualquer outro dia da semana.

Vários trabalhadores chegaram a declarar que - desde que iniciaram suas atividades - não haviam gozado sequer uma única folga, e que, enquanto permaneciam na fazenda, trabalhavam ininterruptamente. Poucos informaram usufruir de uma ou duas folgas durante o mês, concedidas mediante solicitação ao intermediador Edson Rodrigues.

Apurou-se que os trabalhadores que sequer pleiteavam a folga. Questionados quanto à razão de optarem por não fazê-lo, reconheceram que, como só recebiam remuneração nos dias de efetivo trabalho, entendiam que trabalhar todos os dias sem a folga semanal era a forma de fazerem jus a pagamento melhor. A prática era natural e corriqueiramente permitida pelo empregador, consolidando o descumprimento de sua obrigação legal de concessão do descanso semanal.

Durante declaração prestada à equipe fiscal, o trabalhador [REDACTED] - cozinheiro - informou: "(...) que desde que iniciou suas atividades para o empregador, em janeiro/2022, só folgou uma semana em que foi para Unai; que realizava suas tarefas todos os dias, de domingo a domingo, normalmente sem folgas, porque não tinha outra pessoa para fazer o seu serviço; (...)". Esse trabalhador era o único responsável pela preparação das refeições servidas aos trabalhadores.

Da mesma forma, assim declarou o empregado [REDACTED] que desempenhava as funções de fiscal e motorista: "(...) que podia escolher se folgava ou não no domingo ou feriado; que não recebia a mais quando trabalhava domingo ou feriado; que podia trabalhar todos os dias para ganhar mais; que em um mês folgava só um ou dois domingos; (...)".

Necessário enfatizar que as situações acima trazidas são meramente exemplificativas, já que a irregularidade referente à ausência de concessão da folga semanal obrigatória foi observada em relação à maioria dos empregados alcançados pela inspeção, ressalvados os casos em que a prestação de serviços tinha iniciado em menos de seis dias.

Assim, ficou evidente que o empregador não cumpriu sua obrigação legal de conceder a seus empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, restando caracterizada a irregularidade conforme aqui descrita.

9.6. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados

O empregador deixou de consignar em registro mecânico anual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelos trabalhadores, obrigação legal à qual se encontrava sujeito, considerando que mantinha 23 (vinte e três) empregados em atividade no estabelecimento fiscalizado.

Notificado a apresentar documentos referentes ao controle de jornada de seus empregados, o empregador - através de seu representante - reconheceu não efetuar qualquer tipo de apuração quanto aos horários de início e término do trabalho, intervalos e folgas referentes aos trabalhadores encontrados em atividade da Fazenda Caravelas.

Essencial destacar que o controle da jornada de trabalho tem como objetivo não apenas apurar a correta remuneração das horas que a integram, mas também resguardar o trabalhador de jornadas extenuantes ou abusivas. Assim, o descumprimento da obrigação legal, por parte do empregador, causa danos aos empregados que extrapolam os efeitos meramente financeiros, prejudicando também a proteção da saúde do trabalhador, já que impede a verificação da adequada observância de diversos dispositivos de proteção/limitação à jornada de trabalho, tais como o limite diário de 2 (duas) horas para o prorrogação da jornada, a correta concessão do intervalo para repouso e alimentação, o cumprimento do intervalo mínimo de 11 (onze) horas para repouso entre duas jornadas de trabalho, a concessão do descanso semanal de 24 horas consecutivas, dentre outros.

Ressalta-se que foi constatado - através das declarações prestadas pelos trabalhadores - o descumprimento da obrigação, pelo empregador, de conceder descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas a seus empregados, razão pela qual foi

lavrado o auto de infração nº 22.356.723-0. A infração, com indiscutíveis reflexos à integridade física e saúde do trabalhador, poderia ter sido mantida encoberta pela falta do controle objeto da presente autuação.

Dessa forma, tendo admitido o empregador que não cumpriu seu dever legal de registrar os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelos seus empregados, resta caracterizada a irregularidade aqui descrita.

10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

10.1. 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

O empregador rural deixou de providenciar a realização dos exames médicos obrigatórios previstos na Norma Regulamentadora 31 - NR 31.

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

O acompanhamento da saúde dos empregados se revela ação de grande importância não somente em relação à saúde individual dos trabalhadores, mas também para a verificação de dados epidemiológicos na população considerada, ou seja, dos aspectos coletivos da saúde do grupo.

Os altos índices de adoecimentos que são verificados em função do exercício profissional se refletem nas estatísticas previdenciárias do país, onde é verificado um alto dispêndio com benefícios previdenciários e com tratamentos diversos financiados pelo Sistema Único de Saúde - SUS, isso sem falar no grande sofrimento para as pessoas acometidas e seus familiares.

Assim, os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação da aptidão bem como da manutenção da saúde dos trabalhadores, para que possam se manter ativos durante sua vida laboral.

10.2. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim

O empregador deixou de manter no estabelecimento ou local de trabalho uma caixa de primeiros socorros ou um "kit" com o material mínimo necessário para uma prestação de primeiros socorros adequada ao tipo de atividade desenvolvida, para utilização em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas ou sintomas agudos surgidos durante a execução das atividades.

Ressalte-se que o tipo de trabalho realizado no estabelecimento rural, atividades com exigências corporais por vezes intensas e associadas a riscos ocupacionais relevantes, vem a proporcionar a possibilidade da ocorrência de muitos tipos de acidentes, os quais podem ter como consequência ferimentos ou lesões diversas, tais como cortes, contusões, fraturas e outros.

A exposição a determinados tipos de riscos presentes do ambiente laboral, como o calor intenso, a radiação ultravioleta solar ou as poeiras, pode ocasionar comprometimentos orgânicos que venham a exigir uma intervenção para melhoria dos sintomas presentes.

Entretanto, o empregador não providenciou que fosse mantido no estabelecimento rural o material necessário à prestação dos primeiros socorros, fato que pode constituir fator de agravamento de possíveis lesões sofridas.

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

Não obstante, cumpre destacar que o que se observou foi que não havia nos locais citados nem mesmo um conjunto simples de materiais para higienização e desinfecção de alguma ferida que pudesse ocorrer na execução de atividades rotineiras desenvolvidas na frente de trabalho ou nos períodos de estadia no alojamento.

Ainda, verificou-se que o empregador deixou de ministrar treinamentos apropriados e específicos na prestação de primeiros socorros para trabalhadores ou encarregados que atuavam junto aos grupos em atividade, os quais poderiam executar tal prestação de primeiros cuidados em caso de necessidade.

10.3. 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

O empregador deixou de proporcionar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para a vacinação antitetânica e outras vacinas importantes para a manutenção da saúde dos empregados seus em atividade.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Referidos trabalhadores, durante suas atividades, permaneciam expostos a riscos de acidentes, tais como cortes, perfurações, lacerações, contusões, fraturas e outras lesões, como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos.

Esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

O tétano é uma infecção aguda e grave, que acomete o sistema nervoso e é causada por uma bactéria, o "clostridium tetani" que penetra no corpo justamente através de ferimentos na pele, como cortes, abrasões, lacerações, queimaduras e outras lesões como as citadas. O esporo da bactéria permanece no solo, nas poeiras, fezes humanas e de animais e em objetos enferrujados. Os principais sintomas são rigidez intensa em todo o corpo, especialmente na face que fica com uma expressão fixa de um sorriso forçado, conhecido como "riso sardônico". A rigidez e as contraturas no pescoço podem impedir a deglutição e o acometimento do diafragma causa perturbações respiratórias.

O tétano não é transmitido de uma pessoa para outra diretamente durante o contato pessoal, sendo a doença comumente contraída da forma especificada acima, contaminando e infectando agentes receptores não vacinados. Se não tratado adequadamente, pode levar ao óbito.

Trata-se, assim, de uma infecção grave, porém passível de prevenção através da vacinação, obrigação que não foi observada pelo empregador em relação àqueles que lhe prestavam serviço. Ressalte-se que todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais, deve ser vacinado contra o tétano.

No entanto, o que se verificou, reitere-se, foi que o empregador não proporcionou o acesso dos trabalhadores para receberem a vacinação preventiva contra o tétano.

Ressalte-se que, além das informações colhidas junto a trabalhadores e representantes do empregador, foram solicitados em Notificação para Apresentação de Documentos – NAD - os comprovantes de vacinação antitetânica, os quais não foram exibidos.

10.4. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de implementação de medidas de prevenção, de acordo com a ordem de prioridade prevista na alínea "d" do subitem 31.3.3 da NR 31

O empregador rural providenciou, muito embora em nome de uma subsidiária  e Participações Ltda – CNPJ 23.060.479/0001-57), a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, destinado a avaliar os riscos ocupacionais da atividade e adotar medidas preventivas com a eliminação, minimização ou controle dos riscos existentes.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Entretanto, o programa apresentado, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho [REDACTED] com data de 15/01/2022 determina a adoção de medidas em desacordo com a ordem de prioridades prevista na NR 31. Nessa norma a ordem de prioridades é no seguinte sentido: a) eliminação dos fatores de risco; b) minimização e controle dos riscos com a adoção de medidas de proteção coletiva; c) minimização e controle dos riscos com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; d) adoção de medidas de proteção individual.

O responsável pela elaboração do documento, em meio a situações de grave risco para os trabalhadores, com probabilidade de ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, apresenta um cronograma de ações com as seguintes medidas, segundo a ordem do próprio autor, com observações da Auditoria-Fiscal entre parênteses em alguns dos itens:

- 1) Identificar armários com nomes;
- 2) Manter copos descartáveis nos bebedouros;
- 3) Manter PGRTR atualizado;
- 4) Manter os extintores com carga atualizada (no local fiscalizado não há extintores de incêndio);
- 5) Noções de primeiros socorros (nenhum documento comprova esse treinamento);
- 6) Prevenção e combate a princípios de incêndio (local sem extintores);
- 7) Realizar avaliação qualitativa (não menciona de que)
- 8) Realizar exames conforme cronograma (nenhum exame foi realizado no grupo abordado pela equipe de fiscalização);
- 9) Treinamento de uso e conservação de EPI (trabalhadores abordados não receberam EPI);
- 10) Treinamento de máquinas (nenhuma comprovação);
- 11) Designado da CIPA (Obrigação de organizar CIPATR o que não foi feito);
- 12) Colocar proteção no cardã dos tratores (o grupo abordado não operava tratores);
- 13) Disponibilizar os EPI e registrar na ficha (nenhum trabalhador abordado recebeu EPI);
- 14) Disponibilizar local para refeição (não providenciado);
- 15) Manter FISQP dos produtos no local (trabalhadores abordados não manipulavam produtos químicos);
- 16) Manter ficha de EPI atualizada (trabalhadores abordados não receberam EPI).

Verifica-se, assim, uma total inconsistência do programa referido - que parece ter sido elaborado para outra atividade-, com a realidade dos trabalhadores e das atividades às quais supostamente deveria se destinar, e ainda assim sequer segue a ordem de prioridades previstas na NR 31 para a adoção de medidas preventivas de segurança e saúde, sendo tal documento, pois, totalmente inapto a demonstrar o cumprimento das obrigações a ele referentes.

10.5. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores

O empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e ações preventivas no campo da ergonomia, visando maior conforto no trabalho e evitando o aparecimento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho, conhecidas como DORT.

A adoção de princípios ergonômicos na habitualidade da realização de tarefas se refere, quando cabível, às questões relacionadas ao levantamento, transporte e descarga de materiais, às tarefas realizadas em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, às atividades repetitivas, à exigência do uso da força no desenvolvimento das atividades, às situações em que o ritmo de trabalho é intenso e a aspectos relacionados à organização do trabalho, como, por exemplo questões relacionadas às jornadas e descansos intra e interjornada, sendo que a remuneração exclusivamente condicionada à produção leva os trabalhadores a esforços acima da sua capacidade normal para obter melhores salários.

Durante a inspeção realizada, bem como durante a análise de documentos, foi possível observar que os trabalhadores permaneciam expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre os quais ressalta-se: trabalho de pé durante toda a jornada de trabalho, levantamento e transporte manual de cargas, realização de atividades em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, ausência de pausas para descanso e atividades repetitivas, entre outros riscos ergonômicos relevantes.

Medidas relativamente simples, melhorando a organização do trabalho, poderiam reduzir os riscos ergonômicos, tendo ainda o potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores.

Num primeiro momento, a realização da Análise Ergonômica do Trabalho – AET, é dispensável e a avaliação inicial cabe ao profissional de saúde encarregado do acompanhamento da saúde dos trabalhadores. Entretanto, foi verificado que não existia nenhuma ação prevista ou adotada para a prevenção de doenças osteomusculares, situação bastante desfavorável à saúde individual e coletiva dos trabalhadores envolvidos.

10.6. Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua

capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho

O empregador rural em epígrafe, que mantinha em atividade no local de trabalho um total de 23 (vinte e três) trabalhadores, se encaixando, portanto, na faixa de mais de 11 (onze) e menos de 50 (cinquenta) empregados em atividade, conforme previsão no item 31.4.10 da Norma Regulamentadora 31 – NR 31-, deixou de contratar técnico de segurança do trabalho com carga horária compatível para organizar as questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho no ambiente laboral objeto da inspeção.

Ressalte-se, a obrigação de se efetuar essa contratação é inafastável quando nem o empregador nem nenhum preposto seu que preste serviços no mesmo ambiente de trabalho possuam formação específica no campo da segurança e saúde no trabalho. Não havendo esse profissional no estabelecimento fiscalizado, a irregularidade aqui descrita restou plenamente caracterizada.

10.7. Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento

O empregador deixou de organizar e manter em regular funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR, havendo obrigação legal de tanto.

A legislação de segurança e saúde em vigor determina que essa comissão interna seja organizada quando o empregador mantiver 20 (vinte) ou mais empregados contratados por prazo indeterminado, o que ocorreu na situação presente, na qual o empregador mantinha em atividade no estabelecimento 23 (vinte e três) trabalhadores, conforme verificação no curso da ação fiscal.

A comissão interna em foco é imprescindível para um adequado ambiente laboral, pois visa discutir as questões relacionadas à segurança e à saúde no trabalho rural e orientar o empregador na tomada de decisões relativas a tais temas, com a contribuição da ótica o trabalhador, conhecedor que é das questões práticas relacionadas ao seu labor no campo. Tal comissão se presta ainda a analisar eventuais acidentes ocorridos e a apresentar propostas para evitar a repetição dos mesmos, pelo que sua instalação e regular funcionamento se faz de suma importância.

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

O empregador em epígrafe deixou de disponibilizar aos empregados em atividade instalações sanitárias nas áreas de vivência.

Como já descrito em itens anteriores deste relatório, os trabalhadores foram alojados em uma edificação abandonada na área rural, em condições muito precárias de conservação, onde não havia portas nem vedação nas janelas, entre outras situações irregulares. Este local não dispunha de instalações sanitárias de nenhum tipo.

Assim, diante das condições do alojamento, as necessidades fisiológicas dos trabalhadores somente podiam ser satisfeitas em locais próximos do alojamento, em área de vegetação e a céu aberto, inclusive à noite, e em qualquer condição climática.

Ressalte-se que no imóvel havia um cômodo que parecia ter sido um banheiro quando da construção, mas no momento da inspeção este cômodo não dispunha de nenhuma instalação sanitária ou hidráulica e estava servindo apenas para depósito de materiais diversos.

Assim, tendo deixado de ofertar condições básicas, ainda que mínimas, de conforto, higiene e segurança aos trabalhadores que lhe prestavam serviço, e incorrendo nas demais irregularidades aqui descritas, restou evidenciado de forma inequívoca o atentado à dignidade da pessoa humana por parte do empregador.

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

O empregador mantinha áreas de vivência dos trabalhadores em condições precárias de conservação e limpeza e não providas de iluminação e ventilação adequadas.

O alojamento disponibilizado pelo empregador aos trabalhadores que lhe prestavam serviço tratava-se de edificação em evidentes condições de abandono, com muitas rachaduras nas paredes, possuindo três vãos de acesso ao interior da construção sem portas que pudessem garantir vedação e segurança, sendo ainda que as janelas dos cômodos, inclusive dos usados como dormitórios, estavam emperradas.

Ainda, este local cedido aos trabalhadores para seu repouso não era ligado a redes de energia ou gerador, não possuindo iluminação. Diante dessa limitação, os trabalhadores alojados montaram uma estrutura de iluminação improvisada utilizando uma bateria de veículo para manter duas lâmpadas acesas durante as primeiras horas da noite, uma no cômodo utilizado como cozinha e outro na área externa da "casa".

Nos cômodos utilizados como dormitórios não havia iluminação nem portas para impedir a entrada de animais, tais como cobras, escorpiões, morcegos, aranhas e

roedores, que podiam circular livremente antes ou durante o repouso dos empregados em atividade, colocando em risco a sua integridade física e até sua vida.

Necessário destacar que durante a inspeção a equipe de fiscalização pode presenciar, em virtude da total falta de vedação do imóvel, animais de criação dos trabalhadores, tais como galinhas, circulando livremente pelo ambiente interno do alojamento, inclusive defecando, nos quartos, sobre colchões, bagagens, roupas e artigos pessoais dos trabalhadores.

Tratava-se, assim, de local sem as mínimas condições de habitabilidade, não havendo ainda sanitários, chuveiros ou lavatórios. Também não havia local adequado para refeições. A vivência no local somente era possível com as improvisações promovidas pelos próprios trabalhadores para tornar o local minimamente habitável, muito embora em condições em muito distantes das exigências legais mínimas.

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

O empregador deixou de disponibilizar aos trabalhadores que lhe prestavam serviço condições para banho conforme os usos e costumes da região, conforme exigido pela legislação.

O local cedido aos trabalhadores como alojamento para sua permanência durante os períodos de repouso noturno não possuía instalações sanitárias de nenhuma espécie, nem tampouco lavatórios ou chuveiros, e não estava ligado a nenhuma rede de fornecimento de energia, de água ou de esgoto, tornando impossível, assim, que os trabalhadores pudessem tomar banho e fazer sua higiene pessoal de maneira minimamente adequada.

Os trabalhadores utilizavam para o banho, uma "casinha" localizada a aproximadamente quinze metros da edificação principal, cômodo que possuía aproximadamente três m², com apenas um vão aberto de entrada e saída, sem porta e sem cobertura contra intempéries, não havendo telhado, apenas alguns pedaços de lona vazados pendurados. Pode ser descrito como um "cercadinho" de alvenaria, completamente vazio.

Para tomar o banho os trabalhadores utilizavam um balde para levar água de uma torneira da cozinha e jogar essa água sobre o corpo com o próprio balde ou com algum tipo de artefato, como um pedaço de garrafa "pet" cortada.

A falta de porta na "casinha", além de devassar a intimidade do usuário, permitia a circulação de ventos no interior da edificação durante o banho, aumentando a sensação de frio, uma vez que o banho normalmente era tomado no final da tarde/início de noite, quanto a temperatura era mais baixa.

Não há dúvida que também essa situação, assim como outras descritas neste relatório, denota evidente aviltamento da dignidade humana dos trabalhadores, tendo-lhes

sido negado um mínimo de conforto e privacidade durante a sua higiene pessoal, situação agravada ainda mais pelas condições da atividade laboral, produtora de sujidade corporal em alto grau.

10.11. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiénicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos

O empregador deixou de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente para uso dos trabalhadores.

De acordo com as informações recebidas durante a ação fiscal a água utilizada para todos os fins pelos trabalhadores era oriunda de um poço artesiano localizado na sede da fazenda. Era conduzida em mangueiras até um tanque (recipiente de armazenamento de um caminhão tanque, não mais utilizado como tal), depositado sobre um monte de terra para permanecer num ponto mais alto (a cerca de dois metros) e permitir a drenagem da água por gravidade, uma vez que a localidade não está ligada a redes de fornecimento de água nem de energia para se utilizar uma bomba. Dali a água era drenada através de mangueiras para outra caixa d'água sobre uma coluna com um suporte ao lado do alojamento. Desta caixa, por sua vez, ia para o cômodo utilizado como cozinha, também conduzida por mangueiras.

Além de consumirem a água no alojamento e ali a utilizarem para todos os fins, para o consumo durante a jornada de trabalho os trabalhadores levavam essa mesma água armazenada em garrafas térmicas de 5 litros, abastecidas na torneira da cozinha improvisada.

Verificou-se que a água ali consumida não era tratada e que não havia filtro no alojamento outros recursos para tratamento e purificação da água. Apesar de notificado para tanto, o empregador não apresentou laudo de potabilidade da água consumida e utilizada pelos trabalhadores.

Cumprir informar, nem toda água que aparenta limpeza e falta de odor é própria para o consumo, uma vez que, para tanto, o líquido precisa passar por um tratamento que o torne ideal para ingestão, devendo: ser livre de substâncias e organismos prejudiciais à saúde; ser livre de cor, odor ou gosto; passar por testes de potabilidade; ter pH neutro; ter partículas, substâncias e micro-organismos dentro dos padrões admitidos pela legislação; dentre outros fatores.

Necessário ressaltar, para o caso em tela, que águas de rios, lagos e poços nem sempre são necessariamente próprias para o consumo humano. Assim, ainda quando a água que chega às torneiras das casas seja tratada, o que sequer ocorria no caso presente, não é recomendável consumi-la sem um filtro ou um purificador.

Assim, não tendo o empregador zelado por sua obrigação de fornecer água comprovadamente potável e fresca aos trabalhadores que lhe prestavam serviço, a irregularidade aqui descrita restou inequivocamente caracterizada.

10.12. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração

Empregador deixou de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, para utilização dos trabalhadores durante a jornada de labor, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração.

Conforme informações colhidas durante a inspeção, aos trabalhadores que prestavam serviço para o empregador em tela, assim como no alojamento, também não eram disponibilizadas instalações sanitárias nos locais onde executavam suas atividades.

Assim, verificou-se que não cabia outro recurso aos trabalhadores que não fosse satisfazer suas necessidades fisiológicas, no mato, na vegetação nos arredores no local de trabalho, em qualquer hora do dia e em qualquer condição climática, em situação flagrantemente atentatória à sua dignidade, dada a evidente afronta às mais basilares condições de conforto, higiene, saúde e segurança que devem ser proporcionadas pelos empregadores a quem lhes presta serviço.

10.13. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31

O empregador rural mantinha dormitório em desacordo com as exigências legais relativas aos dormitórios utilizados pelos trabalhadores no alojamento.

Ao se inspecionar a estrutura improvisada que vinha sendo utilizada como alojamento pelo empregador, verificou-se que não foram instalados armários individuais para guarda de objetos pessoais dos alojados, que os espaços ocupados por beliches ou camas não estavam de acordo com os módulos previstos em norma, não sendo observadas as distâncias mínimas entre os beliches, que não houve fornecimento de colchões com certificação do INMETRO, que não foram disponibilizadas roupas de cama e que não foram instaladas lixeiras no interior dos dormitórios.

Ainda, não havia iluminação por falta de ligação a redes de energia elétrica ou outra fonte, a ventilação natural era prejudicada pela configuração labiríntica do edifício utilizado como alojamento e não havia portas ou janelas que oferecessem vedação e segurança para os alojados.

Assim, o que viu foi que, nas condições em que vinham sendo utilizados, tanto os dormitórios quanto o alojamento como um todo se mostraram inabitáveis, absolutamente inadequados para os fins pretendidos e em flagrante desacordo com as exigências legais mínimas ali aplicáveis.

10.14. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR

O empregador deixou de garantir pausas para descanso em atividades que eram realizadas necessariamente em pé ou que exigiam sobrecarga muscular estática ou dinâmica no seu desenvolvimento.

As atividades realizadas pelos trabalhadores na cata de raízes em preparação para outros plantios exigem a manutenção da postura em pé por longos períodos, atividades repetitivas, uso de força física e trabalho em posturas prejudiciais ao sistema osteomuscular. Ocorre que a organização do trabalho baseada em remuneração por produção leva o trabalhador a grande esforço para obter melhores rendimentos, pelo que as pausas não concedidas em questão se faziam ainda mais necessárias no caso presente.

É de amplo conhecimento no meio científico que a sobrecarga muscular é cumulativa no organismo humano, sendo muito agravada pela ausência de pausas para descanso, o que aumenta o risco do aparecimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT, uma das patologias mais prevalentes, senão a mais prevalente, entre os trabalhadores submetidos a sobrecargas no campo da ergonomia. Tais patologias resultam em milhares de afastamentos previdenciários em nosso país, com grande sofrimento pessoal, estigmas sociais e grandes despesas previdenciárias e do SUS - Sistema Único de Saúde, com prejuízos para toda a sociedade.

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

O empregador deixou de fornecer, de forma gratuita, aos trabalhadores rurais que lhe restavam serviço, Equipamentos de Proteção Individual – EPI- necessários à segura execução das tarefas propostas.

Verificou-se que os trabalhadores em atividade contratados pelo empregador, no seu labor diário, permaneciam expostos a riscos de natureza física, química, ergonômica e acidentária, os quais demandam a utilização de proteção pessoal para que

possam executar as tarefas com a necessária segurança, reduzindo os riscos de acidentes e de adoecimentos relacionados ao trabalho.

Assim, considerando os riscos ocupacionais acima elencados, verificou-se a necessidade de utilização de equipamentos de proteção individual no desenvolvimento das atividades ali desenvolvidas. Para tais atividades deveriam ter sido fornecidas aos trabalhadores, no mínimo, botinas de couro, perneiras, luvas, óculos de proteção contra excesso de radiação ultravioleta, proteção para a cabeça (chapéus ou bonés do tipo árabe) e proteção para os braços (mangas).

No entanto, o que se verificou foi que nenhum dos equipamentos de proteção citados, nem mesmo outros, foram fornecidos aos trabalhadores pelo empregador, não tendo ele, apesar de ter sido dada oportunidade para tanto, comprovado o fornecimento gratuito dos EPI para a segura execução das tarefas propostas e nem mesmo a aquisição dos mesmos.

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

O empregador rural deixou de disponibilizar, aos trabalhadores que lhe prestavam serviço, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias, locais para refeição, local adequado para preparo de refeições, condições adequadas para sua higiene pessoal (chuveiros) e lavanderia para a necessária higienização de suas roupas.

A estrutura utilizada como alojamento disponibilizado aos empregados não contava com nenhum dos itens acima elencados, além de apresentar outras graves irregularidades que colocavam em risco a saúde e a integridade física dos trabalhadores (como, por exemplo, ausência de portas para vedação dos dormitórios durante a noite).

Como já adiantado nos itens precedentes deste relatório, o alojamento não dispunha de nenhuma instalação sanitária, sendo os trabalhadores obrigados, por falta de opção, a recorrerem a áreas na vegetação no entorno da edificação para que pudessem satisfazer suas necessidades fisiológicas, em qualquer hora do dia ou da noite e em qualquer condição climática.

Não havia local para refeições, tendo os trabalhadores de improvisar assentos e apoios em tocos, garrafas e outros objetos por ocasião da realização de suas refeições.

Não existia cômodo destinado à cozinha, mas sim uma estrutura improvisada coberta com lona na área externa da edificação, onde foram instalados fogão, bancadas sobre toras de madeira e outros itens para que ali funcionasse como local para preparo de refeições.

Também não havia chuveiros nem nenhuma estrutura adequada para banho e higiene pessoal dos trabalhadores, sendo que estes se utilizavam de um cômodo de cerca de um metro quadrado de cimento, aberto no teto e em parte das laterais, na área externa

do alojamento, e de um cercado de lona a meia altura com armação de madeira, também na área externa, para onde levavam água em baldes, garrafas pet e produtos para higiene para que pudessem tomar banho.

Por fim, não havia também local adequado onde os trabalhadores pudessem lavar suas roupas, sendo esta atividade feita também de maneira improvisada na área externa da edificação.

10.17. Realizar transporte coletivo de trabalhadores em veículo que não seja conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado, e/ou que não possua, em regular funcionamento, registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo), e/ou que não possua, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes

O empregador deixou de cumprir exigências relativas ao transporte coletivo de trabalhadores.

As exigências constantes da normatização sobre o transporte coletivo de trabalhadores dizem respeito a: "a" - autorização específica para o transporte coletivo de passageiros, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da respectiva vistoria anual do veículo; "b" - transportar todos os passageiros sentados; "c" - ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado; "d" - possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos objetos de uso pessoal; "e" - possuir em regular funcionamento registrador instantâneo e inalterável de velocidade (tacógrafo) quando a capacidade do veículo for superior a 10 (dez) lugares; e, "f" - possuir, em local visível todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.

Durante a vistoria realizada no veículo utilizado para transporte dos trabalhadores que prestavam serviço para o empregador constatou-se que tal veículo - ônibus de transporte coletivo de placa BXC 6103, de Bonito de Minas, não atendia aos critérios acima elencados e, ainda, se encontrava em mau estado de conservação e limpeza. Ainda, a roda sobressalente estava solta no interior do veículo, sendo uma peça pesada que poderia se deslocar, ferindo os passageiros em caso de freada brusca, colisão ou tombamento. Da mesma forma, estavam soltos no piso do veículo machados e facões, além de outros objetos. O ônibus não possuía compartimento fixo e resistente para transporte de ferramentas, não possuía cintos de segurança, não possuía tacógrafo em funcionamento e apresentava avarias internas e externas. Não foi apresentada nenhuma autorização de autoridade de trânsito nem certificado de vistoria anual do veículo.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ressalte-se, ainda, que, conforme informações averiguadas, o empregado que era responsável por conduzir esse ônibus com os demais trabalhadores, [REDACTED] não só não possuía habilitação como era menor de idade, tendo então 17 (dezessete) anos.

10.18. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais

O empregador rural providenciou a elaboração e do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, destinado a avaliar os riscos ocupacionais da atividade e adotar medidas preventivas com a eliminação, minimização ou controle dos riscos existentes.

No entanto, verificou-se que o programa apresentado, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho [REDACTED] com data de 15/01/2022, não inclui a etapa de acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais, estando, assim, em desacordo com as exigências normativas.

Cumprе esclarecer, o autor do programa faz apenas propostas em um cronograma, inclusive fora das prioridades previstas na Norma Regulamentadora 31 - NR 31-, não prevendo nenhum acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais. Trata-se, ainda, de uma proposta sem continuidade, que não atende ao que exige a legislação.

10.19. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais

Como dito acima, o empregador rural providenciou a elaboração e do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, destinado a avaliar os riscos ocupacionais da atividade e adotar medidas preventivas com a eliminação, minimização ou controle dos riscos existentes.

Entretanto, o programa apresentado, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho [REDACTED] com data de 15/01/2022, não inclui a etapa de investigação e análise dos acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, conteúdo obrigatório previsto na legislação. Tal omissão faz com que o programa elaborado não atenda às exigências normativas para sua elaboração e aplicação.

11. CONCLUSÃO

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes na atividade de cata de raízes e de preparação de terreno e nos alojamentos dos trabalhadores ali inseridos foi um absoluto descaso do empregador para com a saúde, o bem-estar, os direitos, a segurança, o conforto, a dignidade e, em última instância, mesmo para com a vida daqueles que ali estavam para lhe prestar serviço com o fito de possibilitar que auferisse os ganhos que lhe cabiam enquanto proprietário do empreendimento produtivo. O que se viu, em resumo, foi que os trabalhadores ali em atividade estavam de certo modo objetificados, visto que parte considerável de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho e à estadia em condições minimamente dignas não estava sendo observada, como fartamente demonstrado ao logo deste relatório.

A precariedade das condições trabalho a que foram submetidos os trabalhadores flagrados pela fiscalização revelou que o estabelecimento não se encontrava adequado, sob a perspectiva dos direitos fundamentais advindos do labor humano, à atividade econômica nele explorada, razão pela qual este empreendimento obliterou as funções sociais da propriedade e da empresa rural (previstas respectivamente nos artigos 5º, inciso XXIII, e 186, incisos III e IV, da Constituição Federal), o que afronta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República. Ao violar os direitos sociais mais elementares, positivados na Carta Magna e na legislação vigente, submetendo trabalhadores a condições degradantes, as quais ensejaram seu resgate pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, o empregador atraiu para si a responsabilidade jurídica decorrente da exploração do trabalho humano que lhe beneficiou economicamente, devendo incidir sobre si a atuação estatal, em razão - dentre outras motivações relevantes - da eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada.

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803 deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a **condições degradantes de trabalho**, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”
(grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: “abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja, submissão a condições degradantes de trabalho.

Cumprir citar orientação produzida pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, a que trata do trabalho degradante:

“Orientação 04 – **Condições degradantes de trabalho** são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” (grifo nosso)

A partir, principalmente, das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, observa-se de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas sentenças, assim se posiciona o magistrado: “A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.”.

Ainda, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: “A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.”.

Destaca-se ainda pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar os aspectos da “escravidão moderna”, conforme ementa abaixo:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais.

(Inq. 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, Acórdão eletrônico DJe-222 DIVULG 09-11-2012 Public. 12-11-2012)

Diante de todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 23 (vinte e três) vítimas acima discriminadas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificado no transcrito art. 149 do Código Penal.

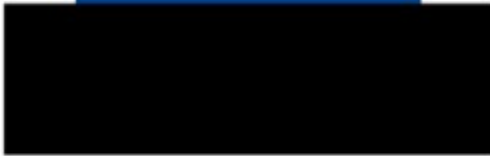
Assim, encerrado o presente relatório, procedemos ao encaminhamento deste à DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Diante dos graves fatos relatados, propomos ainda o encaminhamento de cópia do mesmo ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que entenderem necessárias.

Belo Horizonte, 29 de dezembro de 2022.



GRT/Uberaba/MG
Coordenador do Projeto de Combate ao Trabalho
Análogo ao de Escravo da SRT/MG