



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA ALAGOAS



CPF:



PERÍODO DA AÇÃO: 21/11/2022 a 01/12/2022.
LOCAL: Fazenda Alagoas, Zona Rural de Ibiraci/MG
LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 20°27'41.1"S 47°09'48.3"O.
ATIVIDADE: Cultivo de laranja.
CNAE: 0131-8/00.
OPERAÇÃO: 83/2022.

ÍNDICE

A) EQUIPE	4
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	6
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	8
F) DA AÇÃO FISCAL	11
G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA	11
H) DA JORNADA EXAUSTIVA.....	20
I) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	23
J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	25
1. Falta de registro de empregados	25
2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social	25
3. Ausência de formalização de recibo de pagamento de salário..	25
4. Falta de controle de jornada.....	26
5. Excesso de jornada, sem justificativa legal.....	27
6. Não concessão de intervalo mínimo para repouso ou alimentação.....	27
7. Não concessão do repouso semanal remunerado.....	28
K) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	28

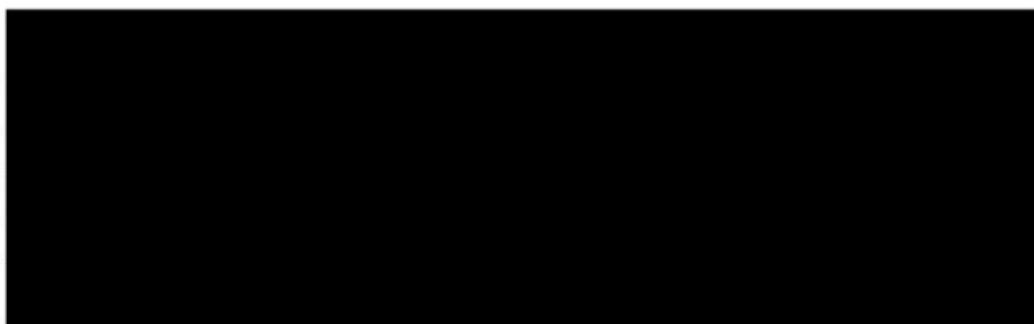
1. Ausência de instalação sanitária nas frentes de trabalho	28
2. Falta de locais para refeição e descanso nas frentes de trabalho.....	29
3. Ausência de local no alojamento para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados	30
4. Inadequações em dormitório de alojamento	31
5. Não fornecimento de roupas de cama	33
6. Inadequações em instalação sanitária de alojamento	33
7. Inadequações em locais para refeição em alojamento	35
8. Fornecimento de água em condições inadequadas	37
9. Não elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural	39
10. Não realização de exames médicos admissionais	41
11. Ausência de materiais de primeiros socorros no estabelecimento rural	42
12. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual	43
13. Não fornecimento de dispositivos de proteção pessoal	44
L) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	45
M) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	49
N) ANEXOS	55

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho

✓
✓
✓
✓
✓



Motoristas

✓
✓



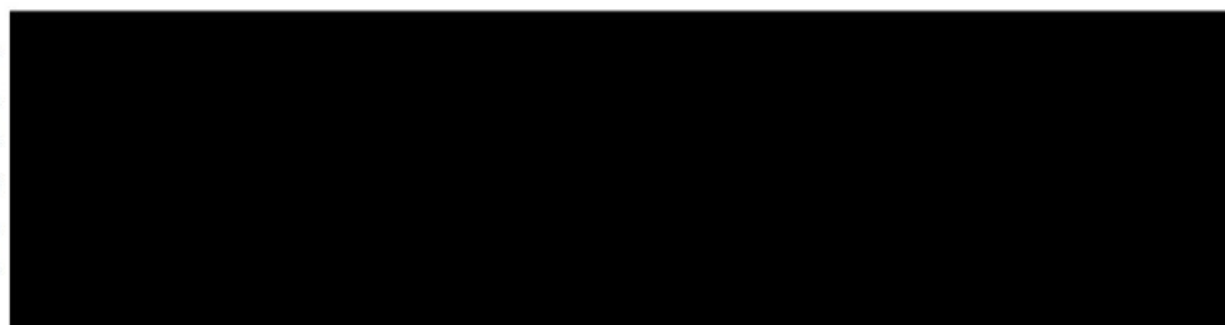
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

✓
✓



POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL

✓
✓
✓
✓
✓
✓
✓



B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR:	[REDACTED]
CPF:	[REDACTED]
NOME FANTASIA DO ESTABELECIMENTO:	FAZENDA ALAGOAS.
ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:	[REDACTED], [REDACTED]
ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO:	Fazenda Alagoas, Zona rural de Ibiraci/MG (coordenadas geográficas 20°27'41.1"S 47°09'48.3"O).
TELEFONE:	[REDACTED].
CNAE:	0131-8/00 - Cultivo de laranja.

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	26
Registrados durante ação fiscal	15
Resgatados - total	15
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres resgatadas	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - mulheres resgatadas	00



Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	15
Valor bruto das rescisões	R\$ 106.634,52
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 91.511,24
Valor dano moral individual	R\$ 45.000,00
Valor dano moral coletivo	00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	R\$ 2.297,25
Nº de autos de infração lavrados	21
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi realizada em uma propriedade rural conhecida como "Fazenda Alagoas", localizada na zona rural do município de Ibiraci/MG, nas coordenadas geográficas 20°27'41.1"S 47°09'48.3"O.

De acordo com as informações prestadas pelo Sr. [REDACTED]
(CPF [REDACTED] CAEPF 122.155.558/002-62), ele é arrendatário da Fazenda Alagoas

há cerca de 12 (doze) anos e possui 5 (cinco) tipos de laranja sendo cultivados no local. Segundo ele, a área arrendada corresponde a 26 (vinte e seis) alqueires, onde há entre 42 (quarenta e dois) e 45 (quarenta e cinco) mil pés de laranja plantados.

Ainda consoante o que foi dito pelo empregador à fiscalização, durante a colheita ele costuma contratar diretamente trabalhadores para efetuarem a retirada das laranjas ou então faz acordos informais de venda da laranja para intermediários que se responsabilizam pela contratação e pela gestão da mão-de-obra para colher a fruta. Essa segunda opção foi a adotada na safra atual, uma vez que o Sr. [REDACTED] estabeleceu um acordo nesses moldes com o Sr. [REDACTED] (CPF [REDACTED]), como esclarecido nos seguintes trechos de suas declarações: "(...) QUE, na presente safra, vendeu a fruta "no pé", para [REDACTED]; QUE [REDACTED] ficou responsável pelos trabalhadores que iriam colher as frutas; QUE não foi entabulado contrato escrito sobre essa venda da laranja com [REDACTED] (...); QUE, neste ano, quase toda sua produção foi vendida para [REDACTED] (...)".

Conforme "CONTRATO DE ARRENDAMENTO PARCIAL DE IMÓVEL RURAL", datado de 10 de setembro de 2011, apresentado à fiscalização pelo Sr. [REDACTED] o arrendante e legítimo proprietário e possuidor da Fazenda Alagoas é o Sr. [REDACTED] [REDACTED] (CPF [REDACTED]). Pelo referido instrumento, o arrendante cedeu ao arrendatário, Sr. [REDACTED] um arrendamento rural sobre uma área de 62,92 ha ou 26.00 (vinte e seis) alqueires de 24.200 metros quadrados na Fazenda Alagoas com o fim exclusivo para implantação de pomares de citros. O prazo do arrendamento é de 15 (quinze) anos, iniciados em 10 de setembro de 2011, e findar-se-á no mesmo dia e mês do ano de 2026 (10/9/2026).

[REDACTED] por sua vez, corroborou as informações obtidas junto ao Sr. [REDACTED] como pode ser visto nos seguintes trechos de suas declarações: "(...) QUE trabalha na intermediação da compra e venda de laranja, em todo Estado de São Paulo, há uns três anos, aproximadamente; (...) QUE, no corrente ano, combinou com o Sr. [REDACTED] acerca da compra da laranja da Fazenda Alagoas, mas não foi feito contrato escrito; (...) Que o combinado na compra é da "laranja no pé", ou seja, o comprador, ora declarante, fica responsável pela colheita e pelo frete; Que, então, como já conhecia o '[REDACTED]' ([REDACTED])

██████████), pois o mesmo já havia feito serviço para o declarante em outras safras, combinou com o mesmo dele montar uma turma e colher a laranja da Fazenda Alagoas (...)"

Feitos esses esclarecimentos acerca da atividade econômica desenvolvida na Fazenda Alagoas, restou evidente que o real empregador da referida turma, composta por 15 (quinze) trabalhadores encontrados em atividade, era o Sr. ██████████, visto que o papel do Sr. ██████████ era apenas o de intermediar a mão-de-obra necessária para a consecução do objetivo principal do produtor rural, qual seja, a venda da fruta por ele cultivada, após colhida. Cumpre pontuar que não cabe classificar a relação estabelecida entre o Sr. ██████████ e o Sr. ██████████ como uma hipótese de terceirização, tendo em vista que este segundo atua como pessoa física e, nos moldes do que dispõe o art. 4º-A, da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. No que diz respeito àquela atuação do Sr. ██████████ tem-se o seguinte trecho de suas declarações: "(...) QUE não possui empresa constituída; QUE não tira nota fiscal, somente sai aquela da fazenda, de produtor rural (...)".

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	22457735001727-2		Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	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 de escravo.
2	22457263001775-2		Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregado não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.



3	22454223000005-1	Art. 29, caput da CLT.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
4	22454229001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento salarial do empregado, sem a devida formalização do recibo.
5	22454232002089-3	Art. 74, §2º da CLT.	Deixar de consignarem 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.
6	22454235000018-3	Art. 59, caput, c/c art. 61 da CLT.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
7	22454246002181-4	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com o 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.
8	22454216001512-1	Art. 1 da Lei nº 605/1949.	Deixar de conceder ao empregado repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.
9	22450588231020-1	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.	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.
10	22450589231077-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31 com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.
11	22450591231029-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.10 da NR-31 com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de dotar alojamentos de local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados.
12	22450592231022-8	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alínea "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h", "i" e 31.17.6.1.1 da NR-31.	Deixar de fornecer dormitório de alojamento em conformidade com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.

			com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
13	22450593	231079-1	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.
14	22450594	231025-2	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Manter instalações sanitárias de alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.3 e seus subitens da NR 31.
15	22451344	231026-0	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.6 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020. Manter locais para refeição em alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.4 e seus subitens da NR 31.
16	22451345	231032-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.
17	22451346	231824-1	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.
18	22451347	231834-9	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. 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.
19	22451348	231836-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.10 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural de frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.
20	22451349	231866-7	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de

			redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).
21	22451350831915-9		Artigo 13 da Lei 5.889/1973, c/c item 31.6.2, alíneas "b", "c", "d", "e", "f" e "g" da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal deflagrada na manhã do dia 22/11/2022 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), na ocasião composto por 5 (cinco) Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho; 1 (um) Agente de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho; 6 (seis) Agentes da Polícia Rodoviária Federal; e 2 (dois) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência, na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002, art. 30, § 3º, na propriedade rural conhecida como "Fazenda Alagoas", acima identificada.

A ação se iniciou por força de planejamento estabelecido pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), no intuito de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como de averiguar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11247543-4.

G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA

Ao longo da inspeção no estabelecimento rural foram constatadas diversas irregularidades que, em conjunto, levaram o GEFM a concluir que 15 (quinze) empregados estavam prestando seus serviços em condições degradantes de trabalho e vida, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhadores à escravidão contemporânea definida, nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, como qualquer forma de negação

da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho. Aquelas irregularidades serão pormenorizadas nos tópicos “I”, “J” e “K”, abaixo, e dizem respeito tanto a afrontas à legislação trabalhista quanto a descumprimentos de questões relacionadas à segurança e à saúde no trabalho dos envolvidos.

Não obstante a oportuna pormenorização das situações irregulares, o presente tópico se propõe primeiro a retratar uma visão geral sobre o quadro de degradação encontrado pela fiscalização para, ao final, fazer menção a quais indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes, constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, foram vislumbrados no caso concreto em análise.

Primeiramente, restou [REDACTED] que tanto o turmeiro [REDACTED] [REDACTED] como os outros 14 (quatorze) trabalhadores que formavam a sua turma, embora estivessem laborando com todas as características inerentes ao vínculo empregatício, não tiveram seus contratos de trabalho registrados em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, assim como não tiveram suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) anotadas pelo empregador. Tais irregularidades revelaram a mais completa informalidade em suas contratações e na execução dos seus serviços, de modo que a base para todos os direitos trabalhistas lhes havia sido negada, estando eles à margem da proteção social que emana desses direitos, e fora do radar da cobertura previdenciária trazida pela relação de emprego, notadamente no que diz respeito à possibilidade de percepção de benefícios em caso de doença ou acidente incapacitante para o labor e no que se refere à contagem de tempo para fins de aposentadoria.

Conforme habitualmente acontece em casos de trabalho informal, verificou-se que os trabalhadores também recebiam seus salários sem qualquer formalização de recibos de pagamento e que não haviam sido submetidos a nenhum exame médico ocupacional, antes de iniciarem suas atividades no estabelecimento rural. Destaca-se essa última irregularidade, tendo em vista que reflete o desprezo do empregador em relação aos possíveis danos que o trabalho poderia causar à saúde dos obreiros e quanto à possibilidade de agravamento de problemas de saúde eventualmente preexistentes à contratação.

Como sobredito, diversas foram as irregularidades observadas durante a inspeção no ambiente de trabalho, onde os trabalhadores colhiam laranja. Primeiramente, verificou-se que os rurícolas não haviam recebido quaisquer equipamentos de proteção individual (EPI) como botas e luvas, bem como não haviam sido disponibilizados a eles dispositivos de proteção pessoal, tais como chapéu ou boné do tipo árabe contra o sol e perneira contra picada de animais peçonhentos. Tanto era assim que os trabalhadores entrevistados pela equipe de fiscalização foram unânimes em afirmar que não haviam recebido nenhum EPI ou dispositivo e que, por isso, tiveram que comprar às próprias expensas itens como botas, chapéus e luvas. Registre-se que o intermediário [REDACTED] confirmou ao GEFM que não fornecia equipamentos de proteção individual ou vestimentas aos trabalhadores.

Constatou-se na inspeção in loco, que os trabalhadores não contavam com instalações sanitárias nas frentes de trabalho, de modo que não dispunham de lavatório para higienização das mãos e se viam obrigados a utilizar o mato quando da satisfação de suas necessidades fisiológicas. Além disso, também não havia nenhum local adequado para refeição e descanso que oferecesse proteção aos trabalhadores contra intempéries, de modo que os rurícolas reportaram que faziam suas refeições a céu aberto, sentados sobre o chão de terra coberta por vegetação ou sobre suas garrafas térmicas, sempre debaixo dos pés de laranja, em situação de total desconforto e ausência de mínimas condições de higiene.

No que tange àquelas garrafas térmicas e ao consumo de água durante a execução dos trabalhos no campo, também foram reportadas várias desconformidades pelos trabalhadores. De acordo com as informações obtidas junto a eles, nos primeiros dias da colheita na Fazenda Alagoas, no início de outubro de 2022, bebiam da água que ficava armazenada no refrigerador do ônibus que os transportava dos alojamentos da cidade até a propriedade rural, mas que depois que o transporte deixou de ser realizado naquele ônibus, o turmeiro [REDACTED] passou a buscar a água na fazenda, só que em quantidade insuficiente para atender às necessidades hídricas de todos eles ao longo da jornada de trabalho. Isso porque a turma contava com apenas 4 (quatro) garrafas térmicas de 4 litros cada uma. Além disso, eles mencionaram que essa água sempre chegava morna aos locais de trabalho e foi possível

constatar que os trabalhadores não possuíam copos, consumindo a água diretamente das garrafas.

Ainda no que diz respeito às condições de trabalho encontradas na Fazenda Alagoas, foi possível verificar que inexistia qualquer gestão de segurança e saúde em relação às atividades desenvolvidas pelos obreiros. A par do que já foi dito no tocante à falta de exames médicos e ao não fornecimento de EPIs e de dispositivos de proteção pessoal, também foi constatado que, no estabelecimento rural, não eram encontrados materiais de primeiros socorros e que, caso ocorresse algum acidente de trabalho, não havia nenhum procedimento preestabelecido para o atendimento emergencial à vítima. Corroborando esse cenário de descaso com a saúde e segurança no trabalho dos rurícolas, registre-se que o empregador não trouxe à fiscalização o Programa de Gestão de Riscos no Trabalho Rural, mesmo tendo sido regularmente notificado a apresentá-lo.

Passando a tratar das condições de vivência dos rurícolas, tem-se que no dia da inspeção os 15 trabalhadores da turma da colheita estavam alojados em uma casa localizada na [REDACTED] (coordenadas 20°27'50"S 47°7'37"O). Trata-se de ~~casa~~ ~~construída em alvenaria~~ ~~com área externa~~ ~~onde~~ havia lavanderia e área interna dividida em 6 (seis) cômodos, da seguinte forma: um cômodo formado por cozinha conjugada com uma copa, 3 (três) quartos, uma sala que era utilizada como quarto e uma instalação sanitária.

Apenas com essas informações já é possível apontar uma das irregularidades constatadas no referido alojamento, tendo em vista que havia somente uma única instalação sanitária, composta por um lavatório, um vaso sanitário e um chuveiro, compartilhada por todos os trabalhadores que conviviam na casa. Dessa forma, o empregador deixou de atender ao disposto na Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que determina que quando há trabalhadores alojados a instalação sanitária fixa deve ser constituída de chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração. Acerca dessa desconformidade, cumpre reproduzir o seguinte trecho das declarações prestadas pelo trabalhador [REDACTED] ao GEFM: "(...) Que o maior problema do

alojamento atual é que só tem um banheiro para 15 homens; Que tem fila na hora de tomar banho (...)"

Havia 3 (três) trabalhadores acomodados em cada um dos cinco cômodos supracitados, que não aquele da instalação sanitária, dormindo em colchões dispostos diretamente no chão, já que não havia camas no alojamento. Exemplificando, na sala que era usada como dormitório pernoitavam os trabalhadores [REDACTED] enquanto naquela cozinha conjugada com copa dormiam os trabalhadores [REDACTED]. De acordo com as informações obtidas pela fiscalização, alguns daqueles colchões haviam sido trazidos pelos próprios trabalhadores, enquanto outros haviam sido adquiridos pelo turmeiro [REDACTED]. Constatou-se também que as roupas de cama encontradas sobre os colchões eram dos próprios trabalhadores, não tendo sido fornecidas pelo empregador. Em nenhum dos cômodos utilizados como dormitório havia armários para a guarda de objetos pessoais, motivo pelo qual os rurícolas mantinham seus pertences individuais em malas ou mochilas ou então espalhados sobre os colchões em que dormiam. No tocante à falta de camas no alojamento, cita-se o seguinte trecho das declarações obtidas junto ao trabalhador [REDACTED] "(...) Que no alojamento atual não tem cama e que os colchões ficam estendidos no chão; Que no alojamento atual existem baratas rastejando no chão e que incomodam os trabalhadores enquanto ocupam os colchões à noite (...)".

No alojamento, também não foi previsto local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados. Cabe esclarecer que a NR-31 permite que o local de refeições possa ser utilizado para tal fim. Entretanto, não havia naquela casa um local adequado para refeições que dispusesse, entre outras coisas, de mesas e assentos em número suficiente e de recipiente para a guarda e conservação de refeições em condições higiênicas. Com efeito, a par de não haver condições para o preparo de alimentos no alojamento, já que sequer havia fogão e os trabalhadores tinham que comprar marmitas para jantar depois de voltarem da fazenda para o alojamento, também não existia o mínimo de conforto para a tomada de refeições no local, já que com a falta de mesas e de assentos, eles tinham que se alimentar sentados no chão ou nos próprios colchões em que dormiam. Convém citar o seguinte trecho

das declarações obtidas pelo GEFM com o trabalhador [REDACTED]

[REDACTED] em que ele aborda algumas dessas inadequações: “(...) QUE nos alojamentos não havia mesas e cadeiras para tomada das refeições e que sentava no chão para jantar; QUE não preparam refeições no alojamento, pois não tem fogão e nem geladeira para guarda dos alimentos (...)”.

A falta de refrigerador no alojamento também levava os trabalhadores a beber água em temperatura morna ou quente. Embora o turmeiro [REDACTED] trouxesse água fresca da fazenda para o alojamento, os trabalhadores afirmaram que essa água esquentava e que não era suficiente para todos. Com isso, como não havia outra fonte de água refrigerada e filtrada na casa, os rurícolas mencionaram que acabavam bebendo água da torneira, em temperatura ambiente.

Em alguns dos trechos das declarações já transcritos os trabalhadores usam as expressões “alojamento atual” e “alojamentos”. Isso porque, ao longo da fiscalização, o GEFM obteve informações sobre a existência de outra casa que havia sido utilizada para acomodar parte daqueles trabalhadores encontrados em atividade e outros que já não estavam mais laborando na Fazenda Alagoas. Essa casa está situada na [REDACTED] e, de acordo com o turmeiro [REDACTED] havia sido desocupada no dia 15/11/2022. Vários trabalhadores se referiam ao local como “a casa mal assombrada”, dadas as condições extremamente precárias de moradia por eles mencionadas, razão pela qual a equipe de fiscalização também inspecionou essa edificação, constatando a veracidade do que foi relatado pelos rurícolas.

No que diz respeito a esse alojamento, primeiramente convém transcrever o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o empregador, em que ele reconhece que tinha conhecimento sobre o local: “(...) QUE foi o declarante quem intermediou a locação da primeira casa que serviu de alojamento para os trabalhadores hoje encontrados pelo MPT e pela fiscalização do trabalho, se ativando na Fazenda Alagoas; QUE o declarante negociou o valor do aluguel, sendo ele quem falou com o respectivo proprietário e fechou o valor para a locação (...)”.

Já o turmeiro [REDACTED] declarou o seguinte no tocante a esse primeiro alojamento: "(...) Que chegaram a Ibiraci ainda no dia 04/10; (...) Que no começo todos os trabalhadores foram alojados na casa situada na Rua Barão do Rio Branco, nº 182; (...) Que como não se adaptou àquele alojamento, sequer dormiu no local, tendo dormido uma noite dentro do seu carro e uma noite no ônibus; (...) Que no final de outubro foi cortada a energia da outra casa e os trabalhadores que estavam alojados lá ficaram nessa condição até por volta do dia 15/11/2022, quando a casa foi desocupada; Que no final estavam alojados lá 9 trabalhadores; Que alguns trabalhadores que estavam naquela casa foram embora para Paranapuã/SP e não voltaram e outros que continuaram trabalhando vieram para casa da Rua [REDACTED] (...)".

Detalhando as péssimas condições vivenciadas naquele local, cabe a transcrição do seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o trabalhador [REDACTED]: "(...) Que estava alojado na casa mal assombrada; Que chamam de casa mal assombrada porque a casa era muito ruim, não tinha um conforto, não tinha banheiro para tomar banho; Que quando chovia molhava tudo; Que molhava os colchões; Que dormiam no colchão no chão; não tinham camas nem armários; Que no local em que deveria ser o banheiro não tinha como dar descarga, precisava pegar um balde de água na torneira e colocar no vaso sanitário, porque a descarga não funcionava; Que o banho era frio porque não tinha energia elétrica na casa; Que quando chegava na casa mal assombrada, depois de trabalhar, já estava escuro porque não tinha energia elétrica; Que vinha para o outro alojamento de trabalhadores para tomar banho; Que o piso do banheiro tinha um buraco; Que a casa era de alvenaria coberta com telha; mas que estava muito velha por isso entrava água por tudo quando chovia, Que lá molhava tudo; Que lá estavam alojados e ficaram trabalhando até hoje o declarante, [REDACTED] Que havia outros trabalhadores mas foram embora; Que os outros trabalhadores eram [REDACTED] todos do Piauí, sendo que alguns moram em Paranapoã; Que mudou para o alojamento onde está atualmente nesta última segunda-feira; Que não veio antes para esse alojamento porque ele estava lotado; Que alguns trabalhadores foram embora e por esse motivo passou a ter vaga no alojamento atual (...)".



Figura 1: acúmulo de lixo na área externa do alojamento desocupado; Figura 2: precariedade do banheiro desse alojamento.



Figura 3: ausência de forro no alojamento desocupado; Figura 4: parede com diversas rachaduras nesse alojamento.

A condição análoga à de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que a turma de 15 trabalhadores que laborava na colheita da laranja na Fazenda Alagoas foi submetida, que se enquadram nos indicadores de submissão de trabalhador a condições degradantes constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, abaixo relacionados. Tais indicadores demonstram também a ocorrência de infrações trabalhistas, que foram objeto de autos de infração específicos, cada um lavrado de acordo com a respectiva capitulação legal.

INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÕES DEGRADANTES:

- 1) Item 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) Item 2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- 3) Item 2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- 4) Item 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 5) Item 2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 6) Item 2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 7) Item 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;
- 8) Item 2.13 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

9) Item 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

10) Item 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto; e

11) Item 2.17 Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador.

Além dos supracitados indicadores de sujeição de trabalhadores a condições degradantes e dos que serão elencados no tópico seguinte, atinentes à submissão de trabalhador a jornada exaustiva, convém mencionar ~~aqui, sem~~ conjuntamente irregularidades constatadas pelo GEFM, a conduta do empregador está ainda relacionada a outros indicadores mencionados no Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, quais sejam:

12) Item 1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas; e

13) Item 1.8 induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica.

H) DA JORNADA EXAUSTIVA

Consoante o disposto no artigo 24, inciso II, da Instrução Normativa nº 2, de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, “jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social”.

Tendo em vista esse conceito, a partir da inspeção realizada no dia 22/11/2022, notadamente com as declarações obtidas pelo GEFM, há de se chegar à conclusão de que os 13 (treze) colhedores de laranja encontrados em atividade na Fazenda Alagoas estavam submetidos à jornada exaustiva, em razão da violação de diversos direitos relacionados a

limitações da jornada de trabalho e, principalmente, pelos riscos gerados à saúde e segurança desses trabalhadores a partir de tal violação, uma vez que a eles era negado o devido descanso, a despeito de uma dura rotina de trabalho estabelecida.

Primeiramente, tem-se que o modelo de trabalho por produção induzia os rurícolas a trabalhar em um ritmo intenso, uma vez que a remuneração auferida era diretamente proporcional ao que produziam em determinado lapso temporal. Além disso, trata-se de um modelo que privilegia o trabalho ininterrupto, posto que o trabalhador evita qualquer interrupção no labor para produzir mais e ganhar mais, enquanto os ganhos em produção também vão ao encontro do interesse patronal. Tanto é assim que vários trabalhadores ouvidos pela fiscalização reportaram que só paravam de trabalhar ao longo da jornada diária durante o almoço e, terminado esse, já retornavam ao labor, sequer havendo o cumprimento do intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação, legalmente previsto para o rurícola no art. 5º da Lei nº 5.889, de 8/6/1973, c/c § 1º, do art. 87, do Decreto nº 10.854, de 10/11/2021. Ademais, não havia outras pausas determinadas pelo empregador, embora se tratasse de trabalho desgastante, a céu aberto, e que exigia movimentos repetitivos dos rurícolas.

É o que se depreende, por exemplo, a partir do seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o trabalhador [REDACTED] "(...) QUE começam a trabalhar por volta de 6 horas da manhã, que é mais fresquinho, e vão até por volta de 10h30, 11h sem comer nada; QUE então por volta de 11h param para almoçar e nem chegam a fazer uma hora de almoço para recomeçar a trabalhar e aproveitar o dia para produzir mais (...)".

Essa conjunção de fatores muitas vezes pode convergir para o adoecimento laboral. Nessediapasãointeressante, relacionaalgunstrechosdas declarações prestadaà fiscalização pelo trabalhador [REDACTED]: "(...) QUE sofria pressão de [REDACTED] por chamados orais para terminar a alimentação em meia hora para continuar a colheita; (...) QUE logo depois do almoço do dia 21/11/2022, o braço direito começou a doer e perguntou a Duda o que deveria fazer; (...) QUE o médico do posto lhe informou ter tendinite no braço que doía e lhe aplicou injeção para aliviar a dor; QUE voltou a trabalhar

normalmente no dia seguinte à aplicação da injeção; QUE apesar da injeção o braço continuava doendo (...)"

Também intrinsecamente ligado à questão da remuneração por produção, tem-se que havia excesso de horas trabalhadas pelos rurícolas, levando-os a muito cansaço, como relatado por diversos deles. Exemplificando, cita-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o trabalhador [REDACTED] " (...) QUE saia do alojamento por volta das 5h da manhã; QUE inicia suas atividades de trabalho às 05:30 da manhã, trabalhando até às 11 horas e que só parava cerca de trinta minutos para almoçar e que em seguida voltava para trabalhar até às 18 horas da tarde, de domingo a domingo; QUE não há o pagamento das horas extras realizadas; QUE como recebe por produção, quanto mais tempo o depoente trabalhar, mais o depoente receberia; QUE já chegou a trabalhar na chuva para não parar a colheita (...)"

Outrossim, transcreve-se o seguinte trecho das declarações prestadas pelo trabalha [REDACTED] "(...) Que começam a trabalhar as 6h, para isso saem 5h30 do alojamento; Que trabalham até pelas 18h; Que trabalham todos os dias da semana inclusive sábado e domingo; Que trabalham dessa forma porque o pagamento é por produção; Que não tem folga; Que quando chega no alojamento toma banho, come e vai dormir; Que não faz outra coisa além de trabalhar porque fica muito cansado (...)"

Como visto, os colhedores de laranja também não gozavam do descanso semanal remunerado, trabalhando de domingo a domingo. Essa constatação não se deu somente a partir do que foi dito por eles à fiscalização, uma vez que o próprio intermediário [REDACTED] admitiu a irregularidade quando declarou o seguinte: "(...) QUE, quando os trabalhadores estão em Ibiraci, trabalham de domingo a domingo".

Por fim, imperioso destacar que o empregador não trouxe elementos à fiscalização que demonstrassem que qualquer uma dessas irregularidades relacionadas à jornada, apontadas pelos trabalhadores, fossem inverossímeis. Isso porque, regularmente notificado a apresentar o registro de controle de jornada de seus empregados, ele nada trouxe à fiscalização, embora tivesse a obrigação de efetuar o referido controle em face do número total de trabalhadores que laboravam no estabelecimento rural.

No que tange aos 13 colhedores de laranja encontrados em atividade, além de ter sido constatada em razão da degradância retratada no tópico anterior, a condição análoga à de escravo também ficou evidenciada pelo conjunto das situações que se enquadram nos indicadores de submissão de trabalhador à jornada exaustiva constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, abaixo relacionados.

INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À JORNADA EXAUSTIVA:

- 1) Item 3.1 Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;
- 2) Item 3.2 Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;
- 3) Item 3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornada;
- 4) Item 3.7 Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança; e
- 5) Item 3.8 Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção.

I) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

Consoante já aludido anteriormente, o empregador mantinha 15 empregados sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.

Conforme já mencionado, a contratação do trabalhador [REDACTED], responsável pela turma de trabalhadores, foi intermediada por [REDACTED] com quem o empregador mantinha um contrato informal para a venda da laranja. [REDACTED] recebia de [REDACTED] entre R\$ 5,50 a R\$6,00 pela caixa-peso de laranja colhida, equivalente a 40,8 kg, e repassava aos colhedores uma parte desse dinheiro, de acordo com a produção de cada um.

O controle da produção dos colhedores era realizado por [REDACTED], que recebia diárias para essa atividade.

Os outros 13 trabalhadores, que estavam sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, responsáveis diretos por colher as laranjas, trabalhavam todos os dias, de “domingo a domingo”, conforme declaração de [REDACTED] com horário variável, haja vista que nos dias de muita chuva não conseguiam realizar a colheita a contento. Com tempo bom, entretanto, trabalhavam exaustivamente, iniciando as atividades por volta de 6h da manhã e finalizando-as somente às 18h, com menos de uma hora de intervalo para o almoço.

O trabalho prestado pelos 15 trabalhadores em prol do autuado preenche todos os requisitos fático-jurídico indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, eles haviam sido contratados como pessoas físicas para o desempenho de funções específicas ligadas à atividade econômica explorada na fazenda e não podiam se fazer substituir por terceiros em seu trabalho sem a autorização do empregador. Além disso, eles recebiam ordens diretas do empregador, que as transmitia por meio de prepostos, de acordo com as atividades laborais que deviam desenvolver. Verificou-se que todos trabalhavam com intuito oneroso, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. Por fim, as atividades aconteciam de modo não eventual, posto que os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho cotidiano.

Em que pese a presença de todos os elementos característicos das relações de emprego constituídas entre o empregador e os 15 trabalhadores citados, nenhum vínculo empregatício havia sido formalizado até o dia da inspeção. A par dessas evidências, cumpre mencionar ainda que o empregador optou pelo registro eletrônico de empregados em seu cadastro ao eSocial - Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas e, em pesquisa realizada no dia 25/11/2022, por meio do referido sistema, constatou-se que ele havia registrado sob ação fiscal, com data de envio da informação em 24/11/2022, todos os 15 empregados mantidos na informalidade durante a fiscalização e aqui citados.

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Falta de registro de empregados

Descrita no tópico “I” do relatório.

2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social

O GEFM constatou que o empregador deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de 12 (doze) trabalhadores, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados do início da prestação laboral, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 29, caput, da CLT.

Considerando a data de admissão informada pelos trabalhadores e confirmada pelo empregador, apenas [REDACTED] e [REDACTED], os três trabalhadores que iniciaram a prestação laboral em 20.11.2022 e tiveram a informação da admissão enviada ao eSocial em 24.11.2022 (dois dias após o início da fiscalização), não se enquadram na irregularidade. Foram atingidos pela irregularidade os 12 (doze) trabalhadores restantes, que trabalhavam para o empregador há mais de 5 dias úteis e não tiveram a informação da admissão enviada ao eSocial dentro desse prazo, contado do início da prestação laboral.

3. Ausência de formalização de recibo de pagamento de salário

O GEFM verificou que o empregador efetuou pagamento dos salários dos empregados, sem a devida formalização do recibo, descumprindo o art. 464 da CLT.

Durante a fiscalização no alojamento e no local de trabalho, onde trabalhadores realizavam suas atividades em prol do empregador, foram encontrados 15 empregados laborando em situação de informalidade. Entrevistados, os trabalhadores que já haviam recebido algum pagamento, mencionaram que não assinavam nenhum recibo emitido pelo empregador.

Registre-se que, dentre os documentos solicitados ao empregador por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD 3589592022/07, entregue em 23.11.2022, constavam os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo individualização do crédito (retorno bancário), relativos ao período compreendido entre os meses de outubro de 2021 e novembro de 2022. Todavia, na data agendada para a apresentação da documentação, o empregador não apresentou os comprovantes de pagamento de salário de nenhum trabalhador, incluindo os 15 que foram encontrados sem registro na data da fiscalização.

Cabe esclarecer que, de acordo com o artigo 320 do Código Civil, qualquer recibo de quitação só é devidamente formalizado quando nele há a designação do valor e da espécie da dívida quitada, do nome do devedor, ou quem por este pagou, bem como do tempo e do lugar do pagamento, com a assinatura do credor ou do seu representante.

4. Falta de controle de jornada

O GEFM constatou que o empregador deixou de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados, conforme determina o art. 74, §2º da CLT.

Quando entrevistados durante a inspeção no local de trabalho e no alojamento, os empregados afirmaram que não registravam a jornada de nenhuma forma. No mais, o empregador foi notificado por meio da NAD 3589592022/07, entregue em 23.11.2022, a apresentar os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, dentre eles, os controles de jornada praticados pelos trabalhadores. Na data de apresentação dos documentos, ele não apresentou qualquer registro de controle de jornada, justamente por não haver controle de jornada no estabelecimento.

Vale destacar que, embora tenham sido encontrados 15 trabalhadores laborando em prol do empregador na data de fiscalização "in loco", o empregador apresentou, conforme solicitado na NAD acima descrita, a relação de empregados em atividade do estabelecimento e, nela, constavam 26 (vinte e seis) empregados, o que enseja o registro da jornada de todos os trabalhadores.

A impossibilidade de os empregados anotarem os horários efetivamente praticados acarreta-lhes prejuízos físicos e monetários, na medida em que a extrapolação de jornada pode se tornar uma constante sem que haja os devidos intervalos, bem como o pagamento pelas horas extraordinárias. No mais, limita a plena atuação da Inspeção do Trabalho, que se vê impossibilitada de verificar a regularidade da jornada e concreta aferição das horas laboradas, a concessão dos descansos legalmente previstos e das horas extras eventualmente trabalhadas.

5. Excesso de jornada, sem justificativa legal

O GEFM verificou que havia a prorrogação da jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal, tendo o empregador descumprido a obrigação prevista no artigo 59, caput, c/c artigo 61, da CLT.

Durante a inspeção na frente de trabalho da colheita da laranja e em seguida no alojamento, foram entrevistados os trabalhadores e TODOS os colhedores de laranja, sem exceção, informaram que trabalhavam mais de 10 (dez) horas por dia nos dias de tempo bom, ou seja, quando a chuva não os impedia de paralisar a colheita. Eles começavam o trabalho por volta de 6h e encerravam o labor diário por volta de 18h, com pequeno intervalo para repouso e alimentação geralmente de meia hora. Como a remuneração se dava exclusivamente à base de produção, os trabalhadores eram estimulados a trabalhar o máximo de horas que desejassem e conseguissem, uma vez que quanto mais produzissem, maior seria a remuneração auferida. No mais, eles aproveitavam para estender a colheita até tarde nos dias de sol para compensar a queda de produção nos dias de chuva.

6. Não concessão do intervalo mínimo para repouso ou alimentação

O GEFM constatou que o empregador deixou de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis)

horas, observados os usos e costumes da região, conforme determina o art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.

Em entrevista com os empregados, ficou evidente que eles não cumpriam o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para o almoço. Como recebiam por produção, eram estimulados a não realizar uma hora de almoço para garantirem um acréscimo nos valores auferidos. Desse modo, as declarações de praticamente TODOS os colhedores de laranja não deixaram dúvida sobre a irregularidade cometida pelo empregador, que não apenas contraria a legislação, mas também traz inúmeros prejuízos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

7. Não concessão do repouso semanal remunerado

O GEFM verificou que o empregador deixou de conceder aos empregados o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor, conforme determina o art. 1 da Lei n 605/1949.

As declarações dos trabalhadores durante a inspeção no local de trabalho e no alojamento evidenciaram que o empregador não lhes garantia um repouso semanal. Era comum trabalharem de “domingo a domingo”, conforme declarou, inclusive, o turmeiro [REDACTED] ([REDACTED]), já que recebiam por produção. Portanto, quanto mais trabalhassem, mais remuneração auferiam. Desse modo, as declarações de praticamente TODOS os colhedores de laranja não deixaram dúvida sobre a irregularidade cometida pelo empregador, que não só contraria a legislação, mas também traz inúmeros prejuízos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, na medida em que os priva do merecido descanso e do convívio social.

K) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

1. Ausência de instalação sanitária nas frentes de trabalho

O GEFM observou que o empregador deixou 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.

Registre-se que a equipe se dirigiu para a Fazenda Alagoas para verificar se havia alguém trabalhando na colheita da laranja e não foram vistas quaisquer instalações sanitárias à disposição dos trabalhadores. Segundo relato dos trabalhadores, os mesmos eram obrigados a utilizar a vegetação próxima para satisfazerem suas necessidades de excreção.

Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade e, ainda, os sujeitava a contaminações diversas, o que os expunha a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido ao contato com vegetação, insetos e animais no local.

A ausência de instalações sanitárias no local de trabalho ~~privat~~ também os trabalhadores de fazerem procedimentos de higienização das mãos, o que poderia contribuir para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes na urina e nas fezes humanas. Faz-se importante mencionar ainda que a simples assepsia das mãos, hábito que constitui profilaxia importante contra doenças infectocontagiosas em geral, especialmente em período de pandemia de COVID-19, ficava prejudicada pela ausência de lavatórios.

Assim, ficou patente a ausência de condições básicas de higiene, além do devassamento da privacidade dos trabalhadores.

2. Falta de locais para refeição e descanso nas frentes de trabalho

O GEFM constatou que o empregador deixou de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que oferecessem proteção a todos os trabalhadores e que atendessem aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

O subitem 31.17.4.1 da NR 31 estabelece os seguintes requisitos que deveriam ser atendidos no que se refere aos locais fixos para refeição: “a) ter condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número

suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipientes para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas”.

Registre-se que a equipe se dirigiu para a Fazenda Alagoas para verificar se havia alguém trabalhando na colheita da laranja e não foram vistas quaisquer estruturas destinadas a serem utilizadas pelos trabalhadores durante os intervalos para repouso e alimentação. Segundo relatos dos trabalhadores, o encarregado [REDACTED] levava as marmitas com o almoço para as frentes de trabalho, de modo que eles almoçavam naqueles locais. Os trabalhadores então passavam seus períodos de intervalo intrajornada almoçando e descansando nos locais de trabalho, sentados no chão da terra coberta pela vegetação e embaixo de pés de laranja, situação essa que denotava, além de total desconforto, a ausência de mínimas condições de higiene. Tal condição não oferecia qualquer proteção contra intempéries aos trabalhadores.

3. Ausência de local no alojamento para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados

O GEFM observou que o empregador deixou de dotar alojamentos de local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, descumprindo o disposto no item 31.17.6.10 da NR-31.

O item 31.17.6.10 estabelece que, nos alojamentos, deve ser previsto local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, podendo ser utilizado o local de refeições para este fim.

O item 31.17.6.11 dispõe que é facultada ao empregador a utilização de casas para alojamento mesmo fora do estabelecimento, desde que atenda ao disposto no subitem 31.17.6 e seus subitens.

Conforme já mencionado, foram procedidas inspeções nos alojamentos localizados nos seguintes endereços: [REDACTED] em frente ao posto de gasolina e [REDACTED] Centro, ambas em Ibiraci-MG.

Os alojamentos não possuíam qualquer local que pudesse ser utilizado como área de convivência. Em todos os cômodos, inclusive corredores das habitações, eram encontrados colchões colocados diretamente sobre o piso, de modo que todas as habitações eram apenas locais para dormire higienizar-se sem atendimento da necessidade de lazer dos trabalhadores. Os alojamentos também não dispunham de televisões e, como não havia refeitório ou mesas e cadeiras para tomada das refeições, não tinham como utilizar como local para convivência ou lazer nos momentos em que não estivessem sendo usadas. Registre-se que os trabalhadores permaneciam nos alojamentos inclusive nos finais de semana, já que eram do estado de São Paulo e alguns do Piauí, vivendo sem local adequado de lazer.

4. Inadequações em dormitório de alojamento

O GEFM verificou que o empregador manteve dormitório de alojamento em desacordo com o estabelecido nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR-31.

Os subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31 estabelecem que “a) a relação de, no mínimo, 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área de circulação e o armário, ou, alternativamente, camas separadas por, no mínimo, 1 m (um metro); b) camas em quantidade correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, sendo vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, devendo haver espaçamento vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança; c) camas com colchão certificado pelo INMETRO; d) camas superiores; e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais; f) portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança; g) iluminação e ventilação adequadas; h) recipientes para coleta de lixo; e i) separação por sexo”. E que as camas podem ser substituídas por redes, de acordo com o costume local, obedecendo-se o espaçamento mínimo

de 1 m (um metro) entre as mesmas e beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura.

Conforme já mencionado, foram procedidas inspeções nos alojamentos localizados nos seguintes endereços: Rua [REDACTED] em frente ao posto de gasolina e Rua [REDACTED] Centro, ambas em Ibiraci-MG.

O primeiro alojamento disponibilizado aos trabalhadores não dispunha de iluminação e ventilação adequados - segundo relato dos trabalhadores não havia energia elétrica no local; não era mantido limpo e com asseio; não dispunha de armários individuais - sendo que os objetos de uso pessoal ficavam depositados no chão, guardados em mochilas e malas ou sobre os colchões; não dispunha de camas - os colchões que eram adquiridos pelos próprios trabalhadores estavam colocados diretamente sobre o piso; tampouco foram disponibilizadas redes. Por fim, não eram disponibilizados recipientes para coleta de lixo nos alojamentos - havia lixo espalhado por toda área externa do imóvel.

Já o segundo alojamento também não dispunha de armários individuais - sendo que os objetos de uso pessoal ficavam depositados no chão, guardados em mochilas e malas ou sobre os colchões; não dispunha de camas - os colchões que eram adquiridos pelos próprios trabalhadores estavam colocados diretamente sobre o piso; tampouco foram disponibilizadas redes. E não eram disponibilizados recipientes para coleta de lixo no alojamento.



Figura 5: colchão em que dormia o trabalhador [REDACTED] com seus pertences individuais, disposto sobre o chão da copa conjugada com cozinha; Figura 6: colchões e pertences individuais de trabalhadores dispostos diretamente no chão da sala.

5. Não fornecimento de roupas de cama

O GEFM constatou que o empregador deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais aos trabalhadores alojados, sendo que os trabalhadores se utilizavam de roupas de cama adquiridas com recursos próprios, uma vez que nenhum desses empregados recebeu do empregador roupas de cama (lençol, travesseiro, coberta) ou qualquer outro material necessário à proteção das condições climáticas locais.

Os poucos lençóis encontrados em posse dos trabalhadores foram adquiridos com recursos deles próprios, verificando-se, dessa forma, que o empregador transferiu o ônus da aquisição desse material para os trabalhadores em evidente desrespeito ao item 31.17.6.2 da NR-31 e a um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da alteridade (insculpido no artigo 2º da CLT). De acordo com o referido princípio, o empregado presta serviços por conta alheia, isto é, por conta do empregador, e não por conta própria, de modo que os riscos da atividade econômica devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, o qual deve arcar com todas as despesas para a realização das atividades por meio das quais obtém os lucros.

O cometimento dessa irregularidade pelo empregador autuado, além de transferir um dos encargos do empreendimento para os trabalhadores prejudicados, também reduz o seu poder aquisitivo ao terem que adquirir um produto essencial para a sua manutenção confortável no trabalho, no caso, as roupas de cama, cuja responsabilidade de aquisição e fornecimento gratuito é do empregador.

6. Inadequações em instalação sanitária de alojamento

O GEFM observou que o empregador manteve instalações sanitárias de alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.3 e seus subitens da NR-31.

O item 31.17.3 refere-se às instalações sanitárias fixas dos alojamentos. Está assim especificado, segundo a NR-31.

O item 31.17.3.1 disciplina que as instalações sanitárias fixas devem ser constituídas de: “a) lavatório na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração; b) bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, na

proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração; c) mictório, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração; e d) chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, quando houver exposição ou manuseio de substâncias tóxicas e quando houver trabalhadores alojados”.

O item 31.17.3.2 dispõe que no mictório tipo calha, cada segmento de 0,60 m (sessenta centímetros) deve corresponder a 1 (um) mictório tipo cuba. O item 31.17.3.3 prevê que as instalações sanitárias fixas devem: “a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo; b) ser separadas por sexo; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; e f) dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo”. O item 31.17.3.4 estabelece que os compartimentos destinados às bacias sanitárias e aos chuveiros devem: “a) ser individuais e mantidos em condições de conservação, limpeza e higiene; b) ter divisórias com altura que mantenha seu interior indevassável e com vão inferior que facilite a limpeza e a ventilação; c) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento; e d) ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável”.

Conforme já mencionado, foram procedidas inspeções nos alojamentos localizados nos seguintes endereços: Rua [REDACTED], em frente ao posto de gasolina e Rua [REDACTED] Centro, ambas em Ibiraci-MG.

No primeiro alojamento disponibilizado aos trabalhadores, verificou-se que havia uma bacia sanitária sifonada que não era dotada de assento com tampo (desconformidade com o item 31.17.3, alínea “b” da NR-31) na única instalação sanitária do imóvel. Não tinha chuveiro (desconformidade com o item 31.17.3.1 alínea “b”, da NR-31). Não era disponibilizado pelo empregador sabão ou sabonete e papel toalha, que eram adquiridos às próprias expensas pelos trabalhadores (desconformidade ao item 31.17.3.3, alínea “d”, da NR-31); e que nela não estavam disponíveis nem papel higiênico e nem recipiente para coleta de lixo (desconformidade ao item 31.17.3.3, alínea “f”, da NR-31). Registre-se ainda que as paredes da mencionada instalação sanitária eram de alvenaria e estavam em péssimo estado

de conservação, em razão da umidade do local. Dessa forma, tem-se que também havia descumprimento em relação ao item 31.17.3.4, alínea "d", da NR-31.

Já no segundo alojamento, verificou-se que havia uma bacia sanitária sifonada que não era dotada de assento com tampo (desconformidade com o item 31.17.3, alínea "b" da NR-31) na única instalação sanitária do imóvel. E não era disponibilizado pelo empregador sabão ou sabonete, papel toalha, que eram adquiridos às próprias expensas pelos trabalhadores (desconformidade ao item 31.17.3.3, alínea "d", da NR-31). Além disso, só havia um chuveiro compartilhado entre os 15 trabalhadores alojados (desconformidade ao item 31.17.3.1, alínea "d", da NR-31).



Figura 7: única instalação sanitária que era utilizada pelos trabalhadores, com vaso sanitário sem tampo.

7. Inadequações em locais para refeição em alojamento

O GEFM constatou que o empregador deixou de garantir que os locais para refeição nos alojamentos tivessem condições mínimas sanitárias e de conforto, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.17.6.6 da NR-31. Tal constatação se deu primeiramente a partir das informações obtidas com os trabalhadores durante a inspeção.

Com efeito, todos os trabalhadores encontrados em atividade no dia da inspeção, quando indagados, informaram que os locais de refeição nos alojamentos que tinham sido

ocupados por eles eram desprovidos de assentos, desprovidos de mesas, não dispunham de água potável e nem tinham recipientes para lixo.

E, confirmando as declarações dadas pelos trabalhadores prejudicados, assim foram encontrados os locais de refeição dos alojamentos que haviam sido ocupados por eles, quando inspecionados pelo GEFM.

O item 31.17.4.1, referenciado pelo item 31.17.6.6 da NR-31, exige que os locais para refeição dos alojamentos devem atender aos seguintes requisitos: “a) ter condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipientes para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas”.

As condições mínimas tanto sanitárias quanto de conforto dos locais para refeição dos alojamentos são essenciais para a recuperação física e psicológica dos trabalhadores, os quais ocupam tais espaços tanto no retorno do trabalho para tomarem a refeição noturna, quanto imediatamente antes de iniciarem a jornada de trabalho, ao tomarem o café da manhã.

Tal era a precariedade dos locais para refeição dos alojamentos, que havia vários trabalhadores mantendo os colchões de dormir nos mesmos locais, pois os alojamentos não tinham espaço suficiente para todos.

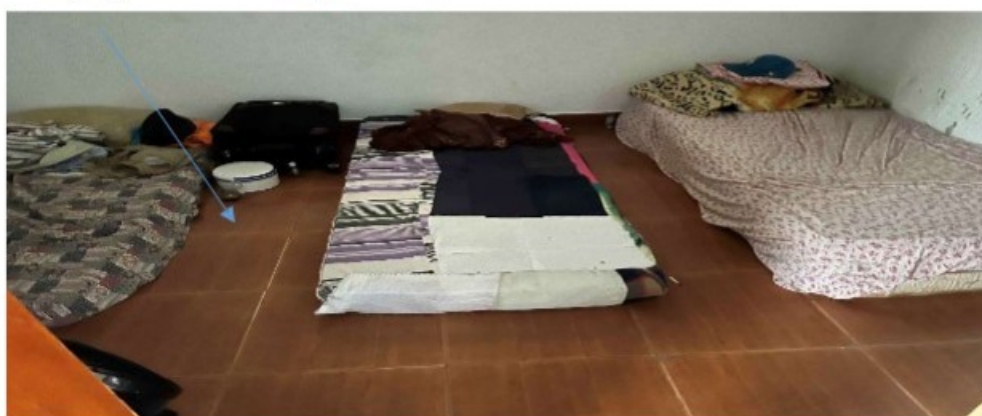


Figura 8: no detalhe, tem-se uma marmita no chão do dormitório, denotando que o trabalhador se alimentava naquele local.

8. Fornecimento de água em condições inadequadas

O GEFM verificou que o empregador deixou de garantir que as frentes de trabalho de colheita de laranja tivessem disponível água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, assim como não disponibilizava água potável em condições higiênicas.

Ademais, impunha ainda a utilização de copos coletivos, tendo consequentemente descumprido as obrigações previstas nos itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31.

A constatação de tais irregularidades se deu primeiramente a partir das informações obtidas com os trabalhadores durante a inspeção.

Com efeito, todos os 15 trabalhadores encontrados em atividade no dia da inspeção nas frentes de trabalho de colheita de laranja, quando indagados, informaram que a água que lhes era fornecida durante mais de trinta dias para ser ingerida era contida em quatro garrafas de quatro litros, que era morna e sem ser filtrada.

Informaram ainda que o empregador começou a fornecer água filtrada nos últimos cinco dias até a inspeção feita pela Auditoria Fiscal, mas que sempre tinham que ingeri-la sorvendo diretamente dos bocais das garrafas. Ou seja, os trabalhadores eram obrigados a consumir a água fornecida exatamente como se compartilhassem os mesmos copos, sendo que estes de fato não existiam ali.

E, confirmando as declarações dadas pelos trabalhadores prejudicados, assim foram encontradas as garrafas de água nas frentes de trabalho, quando estas foram inspecionadas pelo GEFM. Nenhum copo foi visualizado e as garrafas, todas sujas de barro, se encontravam espalhadas no solo.



Figura 9: garrafas de água encontradas em uma das frente de trabalho.

Portanto, nenhuma condição higiênica havia no fornecimento na água para ingestão dos trabalhadores.

O item 31.17.8.1 da NR-31 exige que o empregador deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho. Ademais, o item 31.17.8.2 da mesma NR exige que a água potável seja disponibilizada em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos.

As condições mínimas tanto de higiene quanto de conforto no fornecimento de água para ingestão em serviços braçais são essenciais para a recuperação física e psicológica dos trabalhadores, os quais precisam recuperar sais e líquido para não se verem sem forças para laborar toda a jornada de trabalho.

Sem embargo, o prejuízo era ainda maior aos trabalhadores porque precisavam laborar naquelas condições absolutamente todos os dias, já que laboravam de domingo a domingo, conforme depoimento do turmeiro [REDACTED] e o restante dos trabalhadores.

Ainda mais, conforme os mesmos trabalhadores, tinham eles que laborar nas frentes de trabalho enquanto houvesse luz do dia, iniciando a colheita às cinco da manhã e terminando às seis da tarde.

Tal ritmo de trabalho, somado a condições precárias de água potável para ingestão, de modo algum poderia levar a conclusão de que respeitava alguma dignidade dos trabalhadores.

Ao contrário, cooperavam as condições para que as jornadas de trabalho fossem mais exaustivas, esgotando as forças dos trabalhadores ao longo dos dias, assim como a dignidade que lhes restava.

9. Não elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural

O GEFM constatou que o empregador deixava de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR) para o estabelecimento rural inspecionado, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

O item 31.3.1 da NR-31 dita que empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

A constatação de tal irregularidade se deu primeiramente a partir da inspeção do estabelecimento do empregador a Fazenda Alagoas, onde foram presenciados 15 trabalhadores laborando na colheita manual de laranjas sem fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), sem terem sido submetidos a quaisquer exames médicos, laborando de domingo a domingo de cinco horas da manhã até findar a luz do dia, com precário fornecimento de água para ingestão humana, sem condições mínimas para a satisfação de necessidades fisiológicas, sem mesas e nem cadeiras para a pausa de almoço, sem pausa do trabalho durante a ocorrência de intempéries, e, segundo relato do trabalhador [REDACTED], sem quaisquer cuidados para se evitar efeitos nocivos à saúde

dos operários em decorrência da aplicação de enxofre como pesticida sobre os pés de laranja nas noites entre uma jornada e outra.

Tais condições foram relatadas por todos os trabalhadores da Fazenda durante a inspeção desta, assim como algumas delas foram presenciadas pelos próprios Auditores Fiscais.

Já pela constatação das condições descritas acima, não seria razoável concluir que o empregador havia providenciado a elaboração de um PGRTR.

Com efeito, tendo sido notificado o empregador a apresentar o documento embasando o PGRTR, este não foi apresentado.

Portanto, o documento embasando o PGRTR do estabelecimento fiscalizado não havia sido elaborado pelo empregador.

A importância da elaboração do documento embasando um PGRTR é tal que, sem ele, é extremamente difícil se ter um programa de gerenciamento de riscos, pois qualquer programa exige um planejamento de medidas a serem implementadas pelo empregador.

O empregador não tinha se interessado por elaborar um documento base e nem em implantar um PGRTR, como os relatos dos operários comprovaram, e como a inspeção do estabelecimento levou os Auditores Fiscais a constatar.

Sem embargo, o prejuízo aos trabalhadores em laborar sem um PGRTR resultou naquelas condições de desrespeito à dignidade dos trabalhadores, e mais, resultou também em doença a um dos empregados no local, o Sr. [REDACTED], que foi acometido de tendinite durante a execução manual da colheita.

Se houvesse um PGRTR com documento base corretamente elaborado e demandando o levantamento dos riscos da atividade produtiva e com as pertinentes avaliações ergonômicas sobre as atividades produtivas exigidas dos trabalhadores, muito provavelmente nenhum trabalhador teria adoecido.

Avaliações ergonômicas são consequentes dos riscos registrados no documento base do PGRTR, mas o empregador fiscalizado não teve interesse em garantir a integridade física dos operários, e em consequência disso foi a dignidade humana dos operários desrespeitada até uma condição degradante.

10. Não realização de exames médicos admissionais

O GEFM verificou que o empregador deixou de garantir a realização de exames médicos previamente à admissão dos trabalhadores na colheita manual de laranjas, em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 da NR-31 e respectivos subitens.

O item 31.3.7 da NR-31 exige que o empregador rural garanta a realização de exame médico admissional antes que o trabalhador assuma suas atividades.

Todos os trabalhadores informaram não ter sido submetidos a qualquer exame médico.

Com efeito, tendo sido notificado o empregador a apresentar os Atestados de Saúde Admissionais (ASO) admissionais daqueles empregados, estes não foram apresentados.

A submissão dos trabalhadores a exame médico admissional é de suma relevância, tendo em vista que a colheita manual de laranjas exige movimentos repetitivos com membros superiores dos trabalhadores, além de exigir deles horas de pé para alcançar os frutos de diferentes alturas nas laranjeiras.

Não apenas isso, os trabalhadores precisavam também levantar caixas, cada uma com mais de uma centena de laranjas, para carregar caminhões nas frentes de trabalho.

Não seria razoável concluir que tal tipo de trabalho não demandaria o monitoramento da saúde dos operários, que poderiam desenvolver lesões musculoesqueléticas se o ambiente de trabalho não tivesse implantadas as medidas corretas e suficientes de proteção à saúde do trabalhador.

Não havia qualquer medida de proteção à saúde do trabalhador providenciada pelo empregador nas frentes de trabalho inspecionadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

O monitoramento da saúde dos trabalhadores, naturalmente, teria início com a realização de exame médico admissional, o qual não foi realizado pelo empregador.

O controle dos riscos dos trabalhos demandados aos trabalhadores e da saúde destes é essencial para que os seres humanos que têm a força de trabalho explorada possam procurar outro trabalho após o término da colheita sem sequelas decorrentes do contrato de trabalho com o contratante.

Mas o empregador fiscalizado não teve interesse em garantir a integridade física dos operários, e em consequência disso foi a dignidade humana dos operários desrespeitada até uma condição degradante.

11. Ausência de materiais de primeiros socorros no estabelecimento rural

O GEFM constatou que o empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros e sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim, sendo que a frente de trabalho possuía mais de 10 trabalhadores.

O item 31.3.9 da NR-31 exige que todo estabelecimento rural esteja equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim.

Todos os trabalhadores informaram não existir no estabelecimento material para primeiros socorros.

Com efeito, inquirido o ~~trabalhador~~ ~~turmeiro~~, conhecido pelos trabalhadores como ~~trabalhador~~, sobre a existência desse material, informou ele que não existia no estabelecimento para os trabalhadores.

Ainda, tendo sido notificado o empregador a apresentar comprovante de compra (nota fiscal) de material necessário à prestação de primeiros socorros, este não foi apresentado.

A existência de material para primeiros socorros para os trabalhadores no estabelecimento e nas frentes de trabalho na colheita de laranjas é essencial, tendo em vista que havia cobras no local, conforme informaram os trabalhadores, e ainda precisavam eles manipular caixas com centenas de laranjas para carregar caminhão.

A qualquer momento os trabalhadores poderiam sofrer cortes doloridos na pele durante a manipulação das caixas de madeira com laranjas, cair da boleia do caminhão, ou até mesmo torcer um pé enquanto se esforçavam para alcançar laranjas em galhos mais altos das laranjeiras, conforme os próprios trabalhadores informaram que temiam ocorrer.

Não seria razoável concluir que tal tipo de trabalho prescinde da existência de materiais para primeiros socorros nas frentes de trabalho.

Não bastando isso, nenhum dos 15 trabalhadores havia sido submetido a exame médico previamente ao início dos trabalhos, o que os expunha ao risco de, passando mal na frente de trabalho por falta de condições de saúde para participar da colheita, não terem qualquer socorro para eles no estabelecimento.

12. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual

O GEFM verificou que o empregador deixou de fornecer gratuitamente aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).

E de acordo com a NR 06, em seu item 6.4 conjugado ao Anexo I da mesma Norma, é necessário que o empregador forneça, como equipamento de proteção individual aos trabalhadores da colheita de laranjas, calçados, vestimentas para proteção do tronco contra riscos de origem térmica (exposição à intensa insolação) e luvas, já que laboravam com total exposição ao sol durante todo o dia enquanto houvesse luz solar, tinham que permanecer de pé constantemente sobre a mata, e ainda tinham que manipular tanto galhos das laranjeiras quanto caixas de madeira com farpas para serem preenchidas com laranjas e colocadas em caçamba de caminhão, segundo os operários entrevistados.

Ora, os 15 trabalhadores nas frentes de trabalho inspecionadas na Fazenda Alagoas não possuíam qualquer equipamento de proteção individual fornecido gratuitamente pelo empregador, conforme constatou a Auditoria Fiscal durante inspeção de condições laborais nas frentes de trabalho da Fazenda Alagoas. Também tinham que providenciar as vestimentas pessoais para trabalhar.

A constatação de tal irregularidade se deu primeiramente a partir da inspeção do estabelecimento do empregador na Fazenda Alagoas, onde foram presenciados 15 trabalhadores laborando na colheita manual de laranjas sem fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI).



Figura 10: Trabalhadores exibindo luva, botas e vestimentas, todos comprados às suas próprias expensas.

Registre-se, notificado através da NAD nº 3589592022/07, apresentar comprovante de compra e recibo de entrega aos empregados dos equipamentos de proteção individual, adequados ao risco, o empregador não apresentou quaisquer desses documentos.

O fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual aos trabalhadores é essencial para que sejam reduzidos os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores, pois não é concebível a hipótese de que, expondo-se às condições de um ambiente criado pelo empregador, procurem, sequelados por aquelas condições, outro trabalho com capacidade laborativa reduzida.

Também não é concebível a hipótese de que os trabalhadores, expondo-se àquelas condições de trabalho na Fazenda Alagoas em função do interesse do empregador, paguem por sua conta e risco pelos equipamentos de proteção individual para se protegerem de riscos criados pelo próprio empregador.

13. Não fornecimento de dispositivos de proteção pessoal

O GEFM constatou que o empregador deixou de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.

E de acordo com a NR 31, em seu item 31.6.2, além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal: chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; óculos; perneira contra picadas de animais peçonhentos.

Ora, os 15 trabalhadores nas frentes de trabalho inspecionadas na Fazenda Alagoas, pela própria natureza do trabalho em ambiente rural e expostos constantemente à insolação, expostos ao risco de terem os olhos atingidos por galhos das laranjeiras ou pelo sumo cítrico dos frutos que apertavam, e ainda expostos ao risco de sofrerem picadas das cobras da região no campo, tinham necessidade de todos aqueles equipamentos de proteção.

L) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

No dia 22/11/2022, após as primeiras diligências de inspeção com registros fotográficos e conversas com as pessoas que estavam presentes no estabelecimento rural inspecionado, a equipe de fiscalização, já com a convicção de que se estava diante de uma situação de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, deu início à tomada de declarações de alguns deles, diligência essa que se deu no alojamento localizado na Rua Cristiano Pio de Oliveira, nº 27, Centro, em Ibiraci/MG.



Figura 11: Auditores-Fiscais do Trabalho conversando com os trabalhadores na frente de trabalho.

Após colhidas as declarações, o GEFM reuniu os trabalhadores para explicá-los sobre a cessação das atividades laborais e acerca dos direitos a que eles faziam jus por terem sido encontrados naquelas condições de trabalho e vida.

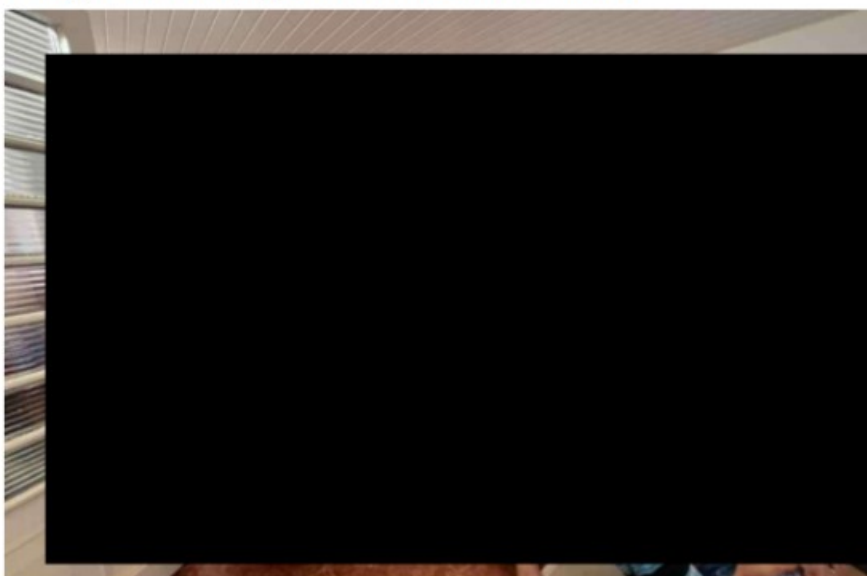


Figura 12: reunião com os trabalhadores para esclarecimentos.

Cumprе mencionar que, no dia da inspeção do estabelecimento rural e das áreas de vivência dos trabalhadores, o empregador não estava presente naqueles locais mas, ao tomar conhecimento da ação fiscal, compareceu naquele mesmo dia à Gerência Regional do Trabalho em Franca/SP (GRTb/Franca), localizada na Rua Voluntários da Franca, nº 1186, Centro, Franca/SP, ocasião em que prestou suas declarações ao GEFM. No dia seguinte (23/11/2022), ele foi então notificado, por meio da NAD – Notificação para Apresentação de Documentos Nº 3589592022/07, a apresentar diversos documentos no dia 28/11/2022, às 08h30min, na GRTb/Franca. Na mesma oportunidade, foi entregue a ele o Termo de Notificação nº 358959/2022.07/STRAB/SIT/DETRAE/MTE, através do qual ficou cientificado a providenciar a imediata cessação das atividades dos 15 empregados da turma da colheita da laranja e das circunstâncias ou condutas que estavam determinando a submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravo, bem como a realizar o pagamento, no dia 28/11/2022, das verbas rescisórias aos trabalhadores resgatados.

No entanto, por iniciativa do empregador, o referido pagamento foi antecipado para o dia 25/11/2022, a partir das 14h, na GRTb/Franca. Nessa ocasião, o Sr. [REDACTED] compareceu ao local indicado, efetuou o pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores, comprovou o recolhimento de quase todo o FGTS devido aos rurícolas e apresentou parcialmente os documentos solicitados na Notificação para Apresentação de Documentos.



Figuras 13 e 14: trabalhadores que receberam o pagamento das verbas rescisórias em dinheiro.

Ainda no dia 25/11/2022, o empregador recebeu o Termo de Registro de Inspeção Nº 3588942022/11/01/MTP/SIT/DETRAE/GEFM, a partir do qual foi notificado a comprovar o recolhimento dos valores de FGTS mensal e rescisório que ainda não haviam sido recolhidos.

Acerca das verbas rescisórias, cabe mencionar que foram calculadas pelo GEFM com base nas informações obtidas com os trabalhadores, notadamente as anotações de produção em cadernos mostrados pelo turmeiro [REDACTED]. A partir desses dados, foi elaborada a planilha de cálculos rescisórios que foi entregue ao empregador. Este, aquiescendo com os valores consignados na planilha, apresentou os Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho (TRCT's) para a conferência da equipe de fiscalização. Conferidos os valores e considerados corretos, houve o pagamento dos trabalhadores no dia 25/11/2022, como sobredito.

Dando prosseguimento aos procedimentos administrativos do resgate, foram colhidas as assinaturas dos trabalhadores nos TRCT's citados. Após prévia consolidação dos dados informados pelos trabalhadores resgatados e das informações contidas em seus documentos pessoais, também no dia 25/11/2022, foi entregue a eles o comprovante de emissão da guia para percepção do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, em cumprimento ao art. 2º C, da Lei nº 7.998/1990.

Ao final, a auditoria-fiscal do trabalho prestou esclarecimentos aos trabalhadores sobre como deveriam proceder para ter acesso às parcelas do Seguro-Desemprego e ao saque dos valores de FGTS, entre outras orientações.

Importanteitarque,já no dia 23/11/2022, empregadose reuniucom o representante do Ministério Público do Trabalho presente na operação do GEFM, ocasião em que firmou Termo de Ajuste de Conduta (TAC) Emergencial com o referido órgão. Por meio desse documento, o empregador se comprometeu tanto a se adequar a obrigações ligadas à legislação e a normas de segurança e saúde no trabalho, como a pagar o valor de R\$ 3000,00 (três mil reais) a cada trabalhador resgatado, a título de dano moral individual. Convém destacar ainda que, posteriormente, no dia 29/11/2022, houve a celebração de outro Termo de Ajuste de Conduta - complementar ao primeiro - em que constaram outras obrigações relativas à legislação e a normas de segurança e saúde no trabalho, a cujo cumprimento o empregador também se comprometeu.

Consoante exposto nos tópicos "I", "J" e "K", acima, foram lavrados um total de 21 (vinte e um) Autos de Infração. O envio da notificação de lavratura de documento fiscal correspondente aos Autos foi feito pelos Correios, com aviso de recebimento, nos termos do art. 629, 'caput', da CLT, combinado com art. 18, § 3º 'in fine' da Portaria nº 854, de 25/06/2015.

Por fim, cumpre relatar que, em atendimento ao que determina o artigo 39 da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, e em consonância com o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil, o GEFM buscou contatos com órgãos e entidades voltadas para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo, com vistas ao melhor acompanhamento no pós-resgate.

Nesse diapasão, houve o encaminhamento da relação dos trabalhadores resgatados com os respectivos dados pessoais à Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e às Comissões Estaduais (COETRAEs) dos Estados de origem dos trabalhadores, mediante o envio do Ofício SEI Nº 63895/2022/MTP. Outrossim, as mesmas informações foram encaminhadas às Secretarias de Assistência Social daqueles Estados, através do envio do Ofício SEI Nº 63903/2022/MTP.

M) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

Os ilícitos somados afrontavam a dignidade dos trabalhadores e exigiram a pronta intervenção do GEFM, no sentido de fazer cessar tais agressões. Tomando em conta o cenário encontrado, a equipe de fiscalização constatou que os seguintes trabalhadores estavam submetidos a situações de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e

caracterizavam condição degradante de trabalho: 1) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 04/10/2022; 2) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 20/11/2022; 3) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 04/10/2022; 4) [REDACTED], turmeiro, admitido em 04/10/2022; 5) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 12/10/2022; 6) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 23/10/2022; 7) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 23/10/2022; 8) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 23/10/2022; 9) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 23/10/2022; 10) [REDACTED], apontador, admitido em 04/10/2022; 11) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 23/10/2022; 12) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 04/10/2022; 13) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 24/10/2022; 14) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 13/10/2022; e 15) [REDACTED], colhedor de laranja, admitido em 13/10/2022.

Além disso, como explicitado no tópico “H”, acima, o GEFM concluiu que os seguintes rurícolas, colhedores de laranja, também estavam sendo submetidos à jornada exaustiva 1) [REDACTED]; 2) [REDACTED]

[REDACTED] 3) [REDACTED] 4) [REDACTED]
[REDACTED] 5) [REDACTED] 6) [REDACTED] 7)
[REDACTED] 8) [REDACTED] 9) [REDACTED]
[REDACTED]; 10) [REDACTED]; 11) [REDACTED]
[REDACTED]; 12) [REDACTED]; e 13) [REDACTED]
[REDACTED].

Restou verificado que o empregador não se preocupou em garantir aos trabalhadores o mínimo necessário para um labor seguro e digno, visto que não foram respeitados os direitos trabalhistas e obrigações referentes à disponibilização de meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Constatou-se, pois, que as condições de saúde, segurança, higiene e conforto às quais estavam expostos os trabalhadores, conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam sua dignidade a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-los, em obediência ao previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa MTP nº 2/2021.

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

Tratou-se, portanto, de situação de submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal (redução a condição análoga à de escravo). O cenário encontrado pela equipe fiscal também vai de encontro aos

princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

É possível citar ainda indícios de ocorrência, em tese, do crime previsto no artigo 297, §4º, do Código Penal (falsificação de documento público) pela não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social, dos 12 trabalhadores atingidos por essa irregularidade. O Código Penal assim tipifica o crime de falsificação de documentos públicos:

Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

(...)

§ 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir:
(...)

II – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;

III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§ 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Importante destacar que os trabalhadores resgatados foram contratados entre outubro e novembro de 2022 e a redação do artigo 29 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigente na data da contratação determina que o registro do contrato de trabalho na CTPS deve ser efetuado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis. Além da anotação na CTPS o empregador deveria prestar as informações sobre os

vínculos trabalhistas em outros sistemas como CAGED, RAIS e GFIP. É com base na GFIP que são informados os valores devidos a título de FGTS e contribuição previdenciária, ou seja, trata-se do documento contábil relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social.

Esclareça-se ainda que, atualmente, o empregador cumpre a obrigação de anotação da CTPS prevista no art. 29 da CLT por meio das informações prestadas ao Sistema eSocial. A obrigação de anotação da CTPS em meio eletrônico é disciplinada pela Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019 (Publicada no DOU do dia 31/10/2019, Seção 1, Página 43), que determina em seu art. 1º que “as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados ~~serão~~ realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias e Trabalhistas eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.”.

Não há no eSocial um campo próprio ou procedimento específico para a anotação na CTPS Digital, bastando ao empregador, para cumprir com a obrigação de realizar as anotações na CTPS do empregado (art. 29 da CLT), enviar as informações relativas ao evento de admissão do trabalhador. As informações prestadas pelo empregador no eSocial alimentam os dados da CTPS Digital, bem como os demais documentos relacionados com as obrigações da empresa perante a previdência social.

Ainda, de acordo com as informações disponíveis na página de perguntas e resposta da CTPS Digital no site <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>, a CTPS Digital, em que pese não ser documento de identificação, terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho.

16. A CTPS Digital substitui a minha CTPS física?

Sim. A CTPS Digital terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho, não sendo válida como documento de identificação.

Dessa forma, ao não informar ao sistema eSocial o nome dos segurados e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, o empregador incorre na conduta típica prevista no artigo 297, §4º, do Código Penal.

Ao não anotar a CTPS ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social, o empregador frustrou diversos direitos trabalhistas. A intenção do contratante, ao não anotar a CTPS dos trabalhadores, é eximir-se da obrigação de recolher os encargos decorrentes da anotação do vínculo de emprego, entre eles FGTS e contribuição previdenciária, bem como não ser obrigado a pagar férias remuneradas, décimo terceiro e outros direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, CLT e demais normas trabalhistas.

A Constituição Federal trata dos direitos trabalhistas no artigo 7º, que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

Dessa forma, a não formalização do vínculo de emprego frustrou os direitos trabalhistas dos trabalhadores e, em tese, configura a conduta tipificada no artigo 203 do Código Penal.

Por derradeiro, a situação em que encontramos os trabalhadores resgatados está

também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenção da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força normativa supralegal, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Destarte, sugerimos o encaminhamento deste relatório, com todos os anexos, à Polícia Federal, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Defensoria Pública da União, para adoção das providências que considerarem cabíveis.

Brasília/DF, na data da assinatura digital.

